



Gemeente
Amsterdam

Handelingskader

Regisseurs iPGA-Radicalisering



Inhoud

1. Aanpak in drie fasen

Fase 1:	5.1.2,d	9
	5.1.2,d	11
Fase 2:	5.1.2,d	15
Fase 3:	Uitstroomproces	20

2. Vaak voorkomende dilemma's

2.1	Zelf doen of interventieteam activeren (regierol)	29
2.2	5.1.2,d	30
2.4	Extern signaleren en vertrouwen	31
2.5	Privacy en zwaarwegend belang	32
2.6	Digitaal rechercheren	32
2.7	5.1.2,d	33
2.8	(Grenzen aan) beïnvloeden ideologie wel of niet meenemen in doelen	34

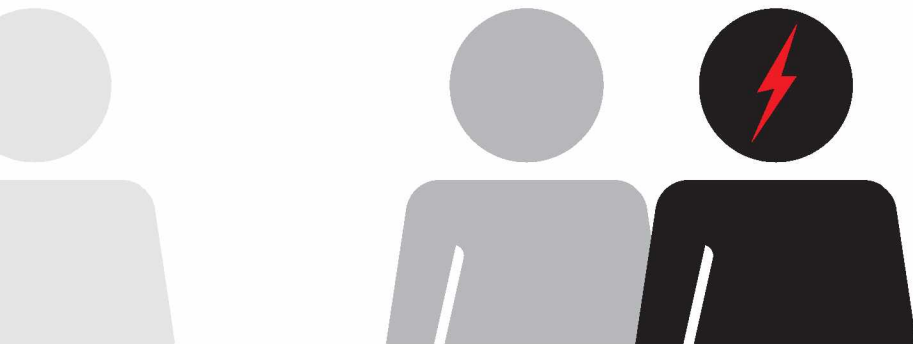
3. Do's en don'ts

3.1	Contact met persoon en familie/ sociale omgeving	35
3.2	Gezamenlijke beeldvorming over de werkelijkheid	36
3.3	5.1.2,d	37
3.4	Quick wins	37
3.5	Ontwikkelen en bijhouden van de gezamenlijke opgave	38

4. Professionaliseren

4.1	Vakontwikkeling	42
4.2	Bereidheid om te blijven leren	42
4.3	Je comfortzone oprekken:	43
4.4	Intervisie: leren over dieperliggende patronen	43





Voor je ligt het handelingskader voor regisseurs die werkzaam zijn in de integrale persoonsgerichte aanpak radicalisering (iPGA-R). Dit document hangt samen met het beleidskader iPGA-R 2020, waarin de beleidsuitgangspunten en het doel van de aanpak zijn verwoord. In het uitvoeringskader dat aan het beleidskader verbonden is, is de uitvoering van het instroomproces, het besluitvormingsproces, het voeren van regie en het uitstroomproces beschreven. Ook is er het dynamisch beoordelingskader. Dat instrument wordt gebruikt om te komen tot een goede duiding en afweging om iemand, op basis van signalen, wel of niet op te nemen in de aanpak. Het voorliggende handelingskader bevat een nadere uitwerking van het uitvoeringskader en beschrijft hoe regievoeren in de praktijk werkt. Het handelingskader is bedoeld als ondersteuning voor regisseurs van de iPGA-R.



Het doel van de iPGA-R is om de kans op extremistisch geweld vanuit ideologie te verkleinen. De aanpak richt zich dus niet op het voorkomen van radicalisering. Radicaal mag iemand zijn, zolang dit zich maar niet uit in extremistisch geweld. De iPGA-R volgt maatschappelijke trends en ontwikkelingen en is niet beperkt tot één of enkele ideologieën. De iPGA-R is voor personen waar een (risico op) geweldsdreiging op basis van extremistisch gedachtegoed vanuit gaat. Personen die kwetsbaar lijken voor extremistische opvattingen of gerelateerd problematisch gedrag vertonen, maar waar geen (risico op) geweldsdreiging vanuit gaat, vallen er niet onder. De iPGA-R is een integrale aanpak vanuit zorg en veiligheid samen. Als er bij een persoon óf geen problemen op leefgebieden óf geen veiligheidsrisico's zijn, hoort deze niet thuis in de iPGA-R. Deze beoordeling is niet altijd gemakkelijk en zeker niet zwart-wit. Als de casus wordt toebedeeld aan een

regisseur is de casus gewogen en beoordeeld met behulp van het dynamisch beoordelingskader. De regisseur komt in actie als de persoon voldoet aan beide criteria (zorg & veiligheid). Maar de regisseur en het team van interventieplegers moet tijdens de aanpak steeds bij iedere evaluatie met behulp van het dynamisch beoordelingskader kijken in hoeverre in de casus nog sprake is van radicalisering met een risico op geweldsbereidheid vanuit ideologisch perspectief.

De iPGA-R is een persoonsgerichte aanpak, die zich op individuen richt. Interventies kunnen zich ook richten op personen of familieleden in de directe leefomgeving van een persoon die in de iPGA-R is opgenomen. Ingrijpen in groepen, netwerken of op sleutellocaties valt niet onder de iPGA-R wanneer het doel daarvan anders is dan gericht op de persoon die in de iPGA-R is opgenomen.

Als regisseur radicalisering heb je een specifieke rol en verantwoordelijkheid in de iPGA-R. Je bent verantwoordelijk voor de effectieve samenwerking van de interventiepartners met als doel om het risico op geweld vanuit ideologische motieven te verkleinen met als gevolg dat de persoon weer uitstroomt uit de aanpak. Dat doel wil je bereiken met effectieve interventies van alle betrokken organisaties. Als regisseur moet je ervoor zorgen dat je interventiepartners de goede dingen op een goede manier doen.

Maar het gaat primair om wat er gebeurt bij de persoon. Niet om wat de interventiepartners doen. Vertrouwen is in de aanpak een centraal begrip. De aanpak zal nooit effectief zijn als de persoon geen vertrouwen heeft in de de aanpak. Als regisseur ben je daarom ook verantwoordelijk voor de bejegening van de persoon vanuit de interventiepartners waarbij gestreefd wordt naar een open

en werkbare relatie met de persoon. Het uitgangspunt in de aanpak is respect voor de persoon en diens ideologie, met de Nederlandse wet- en regelgeving als kader. Als regisseur moet je ervoor zorgen dat dit kader en het doel en de werkwijze van de iPGA-R altijd duidelijk zijn voor alle betrokkenen en vooral de persoon in de aanpak.

Om invulling te geven aan de verantwoordelijkheid voor een effectieve samenwerking, wordt van de regisseur verwacht dat hij of zij:

- Kennis heeft van radicalisering in brede zin.
- Kennis heeft van het systeem van alle organisaties en hun werkwijze die relevant zijn voor de problematiek van de iPGA-R.
- Kennis heeft van de toolbox van de iPGA-R.
- Over kwaliteiten en competenties beschikt die nodig zijn voor het vakmanschap van het voeren van regie zoals beschreven in het *Profiel regisseur radicalisering*.

Het handelingskader iPGA-R bestaat uit vier delen:

1. Aanpak in drie fasen
2. Vaak voorkomende dilemma's
3. Do's en don'ts
4. Professionaliseren

1. Aanpak in drie fasen

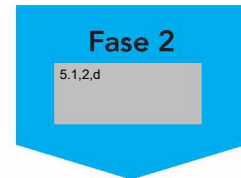
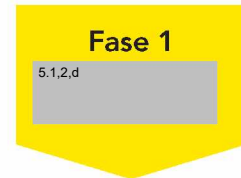
Wanneer je als regisseur een nieuwe casus krijgt, moet je niet verwachten dat je direct kunt starten met interventies om de persoon te beïnvloeden. Het is voor alle betrokkenen belangrijk om duidelijk te maken wat je wilt bereiken en te markeren wanneer je een nieuwe fase ingaat met andere doelen. Daarom onderscheiden we voor iedere casus drie fasen die ieder eigen doelen kennen. De fasen kunnen er per casus wel heel anders uitzien.

De fasen zijn:

Fase 1 - 5.1,2,d

Fase 2 - 5.1,2,d

Fase 3 - Uitstroomproces

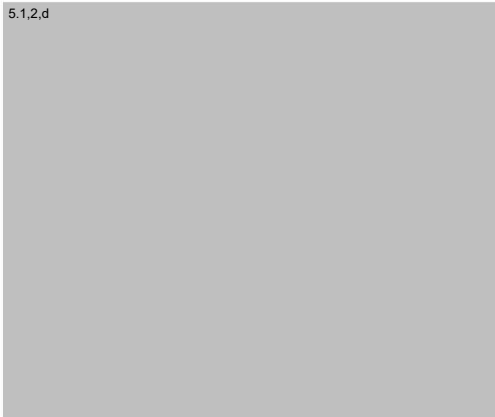


Fase 1:

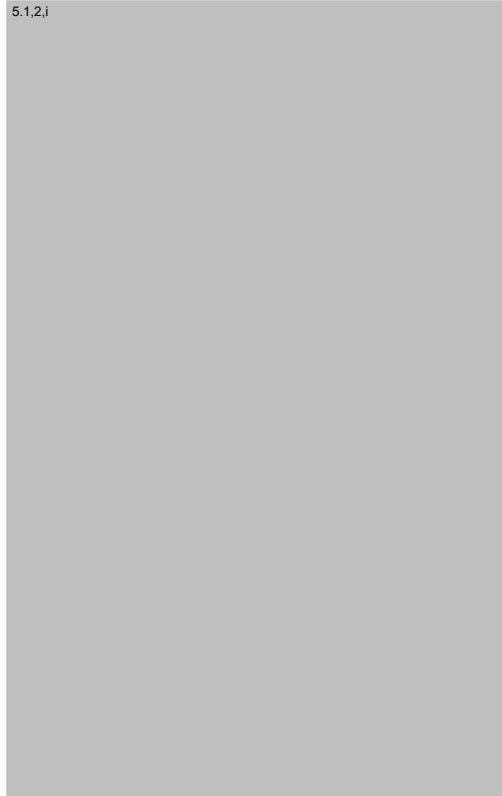
5.1,2,d



5.1,2,d



5.1,2,i



5.1,2,d

5.1,2,d

de regisseurspool te betrekken.
Zie het uitvoeringskader voor nadere
toelichting op het ITAT-R.

1.1 Eerste contact met betrokken persoon (notificatiebrief)

5.1,2,d

Per casus wordt naast de regisseur ook een tweede regisseur als 'buddy' aangewezen. Een tweede regisseur is nodig om te reflecteren, frustraties en dilemma's te delen en tenslotte ook standby te zijn om de regierol vloeiend over te nemen als de eerste regisseur uitvalt. Dit biedt continuïteit in de aanpak en garandeert een meer-ogen principe. Naast een buddy bestaat ook de mogelijkheid om het Integraal Toets- en Adviesteam (verder genoemd ITAT-R) in te schakelen en

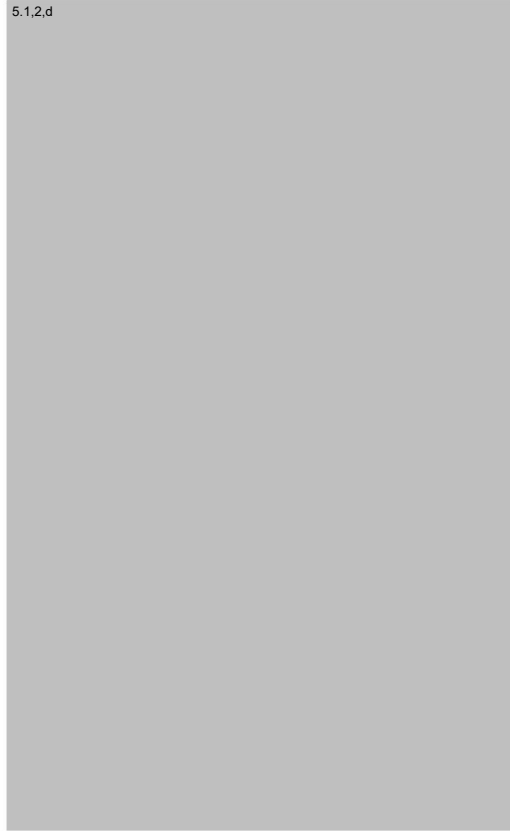
De persoon zit formeel in de aanpak als de burgemeester de notificatiebrief heeft getekend. Het eerste contact loopt dus via deze brief. 5.1,2,d

5.1,2,d

5.1,2,d



5.1,2,d



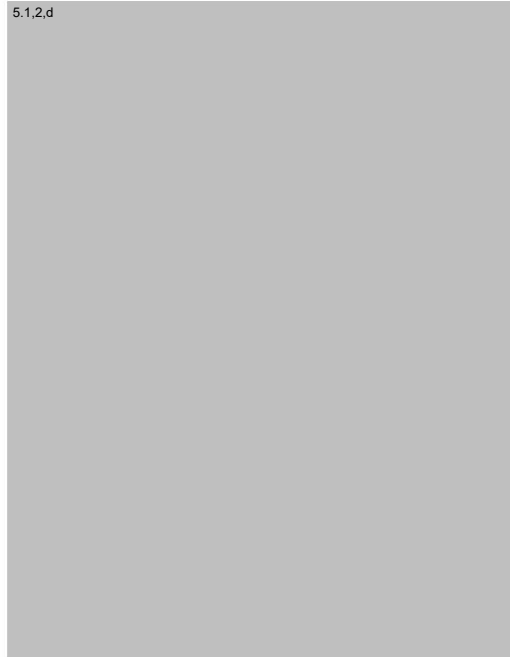
5.1,2,d



5.1,2,d



5.1,2,d



5.1,2,d



5.1.2,d



5.1,2,d



5.1,2,d



In deze eerste fase ben je de contactpersoon vanuit de aanpak voor de persoon. Het is goed om aan de persoon duidelijk te maken dat je in deze eerste fase aan een plan van aanpak werkt en dat het plan van aanpak met collega's tot stand komt.

opname in de aanpak. Belangrijk om te beseffen is dat er nog geen volledig beeld van de problematiek is en ook niet van de mogelijkheden om beweging te creëren. Om ervoor te zorgen dat alle mogelijke invalshoeken worden benut is het verstandig zo snel mogelijk een eerste uitvoerdersoverleg (UVO) met een 'interventieteam' te organiseren. Ook de ontwikkeling van het plan van aanpak kun je het beste doen in het interventieteam.

1.2 Interventieteam en plan van aanpak

De eerste fase is naast het leggen van contact met de persoon ook bedoeld om een team van professionals van de interventiepartners te organiseren en een plan van aanpak te ontwikkelen.

Als je de casus toebedeeld krijgt, heb je direct zicht op de informatie die in het voortraject is verzameld en die heeft geleid tot de beslissing om de persoon op te nemen in de iPGA-R. Deze informatie geeft vooral zicht op de reden van

Organiseren van een interventieteam en het uitvoerdersoverleg

Het interventieteam stel je samen uit medewerkers van de kernpartners (Gemeente Amsterdam, i.c. OOV, WPI en GGD, Openbaar Ministerie, politie, Raad voor de Kinderbescherming en Reclassering Nederland). De professionals in het interventieteam nemen verantwoordelijkheid voor de afgesproken interventies. Je kunt dit team afhankelijk van je plan van aanpak altijd nog uitbreiden met

medewerkers van andere organisaties die we aanduiden als interventiepartners. Als je wilt dat deze partners een actieve rol spelen in de aanpak, moet het hele team eigenaar zijn van het plan van aanpak. Dat lukt alleen als de partners in het team het gevoel hebben het plan van aanpak ook SAMEN opgesteld te hebben.

Het interventieteam moet een gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen voor de aanpak. Dat geldt voor alle onderdelen van het Plan van Aanpak. Dat vraagt dat er onderling vertrouwen en respect voor elkaars inbreng is en dat er informatie wordt gedeeld vanuit die gezamenlijke verantwoordelijkheid. Als regisseur is het daarom cruciaal dat je werkt aan dat gevoel van "samen" en de onderlinge relaties in het interventieteam. Dat betekent dat je in het UVO niet alleen praat over de persoon en de informatie die beschikbaar is. Juist de persoonlijke betrokkenheid van de teamleden bepaalt of zij zich aan

gezamenlijke verantwoordelijkheid en gezamenlijk doel committeren. Dat betekent dat je steeds weer in ieder UVO agendeert hoe de collega's zelf aankijken tegen de ontwikkelingen, zorgvuldig luistert naar de bijdragen van iedere professional en checkt wat er nodig is om vertrouwen te hebben in de aanpak. Voor een eerste UVO kun je denken aan de volgende agendapunten:

- Kennismaking: alle partners stellen zichzelf voor en benoemen wat hun talenten zijn. Als regisseur is het goed om talenten te noteren. Dat kun je later gebruiken.
- Welk beeld en gevoel hebben de deelnemers bij de casus? Gebruik het dynamisch beoordelingskader om te checken of mensen de weging van de casus begrijpen en onderschrijven.
- Bespreken van betrokkenheid en deelname van de persoon In fase 1 is het gewenst dat het interventieteam eerst een gezamenlijk beeld en plan

heeft ontwikkeld voordat de persoon eventueel aansluit bij het UVO, omdat de aanwezigheid de onderlinge beeldvorming en discussie kan belemmeren.

- Afspraken over werkwijze, communicatie en informatie delen (spelregels).
- Afspraken over proces en voorbereidingsacties om het plan van aanpak op te stellen, inclusief rol van ITAT-R en PTO-R.
- Beeld van de regisseur ^{5.1.2,d} met reflectie daarop van de teamleden.
- Afspraken over het bouwen van een optimale informatiepositie: welke haakjes zijn te vinden bij de partnerorganisaties?

Het zal duidelijk zijn dat dit eerste UVO tijd vraagt. Soms is het verstandig om het in twee bijeenkomsten te organiseren. Voldoende tijd nemen is beter dan onder tijdsdruk te weinig tijd te hebben voor een goede beeldvorming.

Volgende UVO's in de eerste fase zullen gericht zijn op het maken van het plan van aanpak dat je vanaf de tweede fase uitvoert. Dat betekent niet dat je niet nadenkt over de aanpak van de eerste fase. Ook als je aanpak niet zo planmatig is, is het wel belangrijk dat je de doelen van de eerste fase met het team vaststelt.

De agendapunten van andere UVO's in de eerste fase zullen in ieder geval zijn:

- Evalueren van het proces van verbinden en motiveren.
- Plan van aanpak voor fase 1 - ^{5.1.2,d} (inclusief verwachtingen over progressie en de overgang naar fase 2).
- Delen van beelden en het vaststellen van de informatiepositie.
- Outline of eerste concept van het plan van aanpak voor fase 2 - ^{5.1.2,d}

De eerste versie van het plan van aanpak

Het Uitvoeringskader geeft aan wat duidelijk moet worden in het plan van aanpak:

- De zorgen op het gebied van radicalisering (gevaarsrisico).
- De doelen die behaald moeten worden.
- De koers die de regisseur gaat varen.
- Welke interventies ingezet gaan worden.
- Welke organisaties daarvoor verantwoordelijk zijn.
- Op welke termijn (deadline) de interventies zullen worden gerealiseerd.

Bij de eerste opzet van het plan van aanpak is het logisch om gebruik te maken van de weging die gemaakt is met behulp van het dynamisch beoordelingskader iPGA-R.

Het plan van aanpak is een dynamisch groeidocument. Na iedere maandelijkse

evaluatie en voor iedere fase moet het plan van aanpak worden aangevuld middels een nieuwe focus en een toelichting.

5.1,2,d

5.1,2,d

En voor de derde fase is uitstroom het concrete doel. Dit laatste doel kun je vanaf het begin beschrijven, maar dat is bij aanvang meer een wenselijk streven dan een concreet te halen doel. Ook de koers die je vaart kan tijdens de aanpak veranderen. In het plan van aanpak geef je invulling aan de kortere termijn en geef je aan hoe deze doelen en werkwijze zullen bijdragen aan de langere termijn doelen.

Het werken aan het plan van aanpak begint met de vraag hoe je een gezamenlijke opgave (veiligheid én zorg) bouwt.

Een opgave is niet hetzelfde als een doel. We spreken pas van een opgave als:

- Je helder maakt hoe groot de spanning is tussen wat je wilt bereiken (doel) en de situatie waar je nu bent.
- Je ruimte en mandaat hebt van je organisatie om aan die doelen te werken (geldt voor iedere partner in het interventieteam).
- De partners geloven in de aanpak en bereid zijn om zich hier hard voor te maken en verantwoordelijkheid voor te nemen (dit gaat verder dan de verantwoordelijkheid voor de eigen taken/interventies).

Een opgave is energie en een overtuiging in het team. Dit vraagt tijd en aandacht en zal steeds weer opnieuw gevoed en bijgesteld worden na frustraties en successen.

Zorg bij het ontwikkelen van de gezamenlijke opgave dat de perspectieven van alle partners in het interventieteam worden gedeeld. De opgave wordt vastgelegd in ^{5.1.2,h} Het is daarbij belangrijk om je te realiseren dat de opgave niet vastligt. Het gaat om de beleving die je partners in het interventieteam in de praktijk hebben. Bespreek regelmatig de opgave en wijzig het Plan van Aanpak (en in ^{5.1.2,h}) als dat actueel is. Bij de do's en don'ts is verder uitgewerkt hoe je de gezamenlijke opgave het beste ontwikkelt en bijstelt.

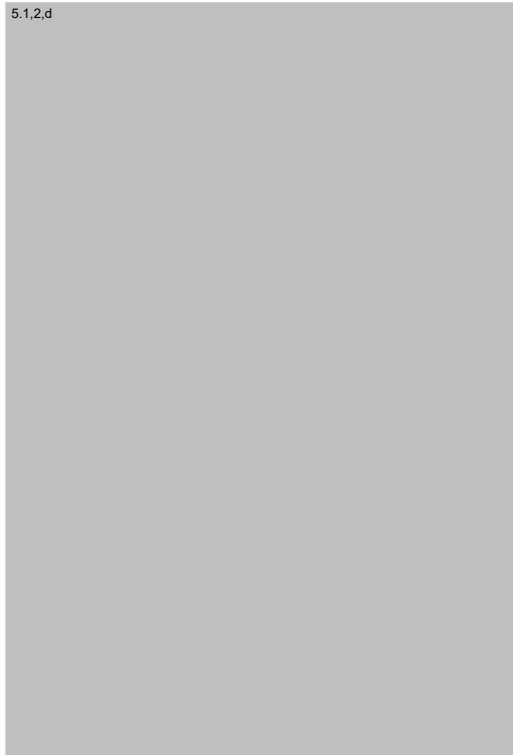
Het plan van aanpak wordt voor advies en ter toetsing voorgelegd aan het ITAT-R. Sommige regisseurs vergeten wel eens dat het ITAT-R een integraal toets- en adviessteam is. Het plan van aanpak is geen examenstuk. Het is een hulpmiddel in de aanpak en dat geldt ook voor het ITAT-R. Zie het als een gratis paar ogen en deskundig advies wat nog toegevoegd wordt



aan je plan van aanpak. We willen natuurlijk ook zo effectief mogelijk handelen. Het onderwerp radicalisering en extremisme is bestuurlijk en politiek zeer gevoelig. Radicalisering staat enorm in de publieke belangstelling. Het is daarom belangrijk dat het plan van aanpak ook formeel wordt vastgesteld en indien nodig bijgesteld als de werkelijkheid dat vraagt. De vaststelling en registratie in ^{5.1.2,h} is ook een maatschappelijke verantwoording die noodzakelijk is en serieus opgevolgd dient te worden.

Fase 2:

5.1.2,d



Uitvoerdersoverleg (UVO) in de tweede fase:

In de tweede fase '5.1.2.d' heeft het UVO een andere agenda dan in de eerste fase. Het is de bedoeling dat je in de tweede fase minimaal één keer per twee maanden een UVO organiseert (of zoveel vaker als nodig is), waarbij je zeker in de beginfase de frequentie hoog moet houden om de energie in het team te creëren. Structureel moet je de volgende punten op de agenda houden:

- **Evaluatie van acties en ontwikkelingen.** Natuurlijk is het goed om te controleren of afgesproken acties zijn uitgevoerd, maar het is belangrijker

om stil te staan bij de vraag of ze effectief zijn geweest en of je een feitelijke positieve ontwikkeling bij de persoon waarneemt. Als je geen ontwikkeling waarneemt is het goed om je aanpak onder de loep te nemen: Hoe gaan we wel het verschil maken? Herken je patronen en hoe zou je deze kunnen doorbreken? Hier gaat het om 'systeem doorbrekend handelen' (zie onder professioneel gedrag).

- **Verdere invulling en aanvulling van het plan van aanpak.** Het is belangrijk om hierbij het dynamisch beoordelingskader te gebruiken om te garanderen dat je de integrale benadering behoudt.
- **Perspectief op fase 3.** De ontwikkeling die je ziet kan positief of negatief zijn. Maar er kan ook sprake zijn van een situatie die weinig verandering toont. In alle gevallen is het goed stil te staan

bij de vraag hoe lang de persoon in de iPGA-R moet blijven. Expliciet wordt stilgestaan bij deze vraag in de tweejaarlijkse evaluatie. Maar feitelijk moet deze vraag in ieder UVO actueel zijn om ook de eigen energie en ambitie te meten. Geloven we nog in de aanpak? En zo nee, wat is nodig om er wel (weer) in te geloven?

- **Levend houden van de opgave en bijstellen van plan van aanpak.**

In het plan van aanpak zijn doelen opgenomen, maar door ontwikkelingen in de praktijk moet je vaak ook ambities bijstellen. Dan gaat het bijvoorbeeld om prioriteiten of nieuwe interventies, of juist overbodigheid van interventies. Daarbij hebben alle teamleden een oordeel over de bijstelling op basis van eigen beelden en opvattingen.

Als je de integraliteit van de aanpak wilt behouden, moet je in al je UVO's en overleggen steeds weer stilstaan bij het gedeelde beeld en gezamenlijke keuzes in de bijstelling van je aanpak. Het interventieteam zou ook moeten leren en professionaliseren door te reflecteren op de aanpak die eerder is vastgelegd.

Bilateraal contact met je partners

Buiten het UVO is het goed om ook bilateraal contact te onderhouden met je partners in het interventieteam. Dit contact creëert prioriteit bij de interventies van de aanpak, maar toont ook betrokkenheid bij je partners. Waar nodig krijg je de gelegenheid als regisseur om te adviseren en te coachen. Ook kun je als regisseur soms ondersteuning bieden aan je partner door je overzicht en je netwerk dat niet gebonden is aan hiërarchie.

Handeren van vastlopende casus

Zolang er sprake is van geweldsdreiging, blijft de persoon in de aanpak. 5.1.2,d

5.1.2,d

In eerste instantie is het goed om met het interventieteam te zoeken naar doorbraken. Als dat onvoldoende oplevert kun je ondersteuning vragen bij collega's, het programmateam R&E en bij het ITAT-R. Als ook dit onvoldoende beweging creëert is het tijd om een doorbraakoverleg te organiseren.

Doorbraakoverleg

Een doorbraakoverleg is een bijeenkomst van mensen die zicht hebben op de patstelling van de voortgang en die in staat zijn om buiten de bekende kaders te denken. De kernvraag van een doorbraakoverleg is om een adequaat antwoord te vinden op de vraag hoe het probleem getackeld kan worden en hoe de formele kaders daarop aangepast kunnen worden.

Dit vraagt creativiteit en politiek/bestuurlijke sensitiviteit. En natuurlijk vraagt dit een gedegen kennis van alle systemen die met het probleem te maken hebben. Maar om vrij te komen van de bekende denkpatronen heb je nieuwe werkvormen nodig en soms heb je input nodig van mensen die niet belast zijn met de begrenzingen die je normaal in je werk hebt. Het is soms nuttig om een externe facilitator in te schakelen die anders kan werken (denk bijvoorbeeld aan drama, of beeldende kunsten) en input te vragen van buitenstaanders (denk bijvoorbeeld aan kinderen).

Het doorbraakoverleg is geslaagd als er een nieuwe (onbekende) weg ingeslagen kan worden.

Een doorbraakoverleg wordt gehouden op het moment dat reguliere interventies onvoldoende blijken om de beweging te creëren die nodig is in de casus. Doorbraakoverleg kun je voeren met het ITAT-R, maar je kunt ook andere partners in het UVO betrekken dan de gebruikelijke partners, het UVO-plus.

Registreren in het 5.1.2.h **registratiesysteem**

Soms wordt de registratie gezien als een bureaucratische administratieve handeling; een soort corvee dat erbij hoort. Dit is een miskenning van het belang van registratie. Het is allereerst een hulpmiddel om je te dwingen om na te denken of je aan alles hebt gedacht. De registratie dwingt je ook om duidelijk te formuleren wat je hebt besloten en geconcludeerd in de aanpak. En tenslotte dient een helder dossier ook voor crisissituaties en mogelijke opsporing en bestuurlijke verantwoording.

Partners in de aanpak hebben allen een verantwoordelijkheid naar de eigen organisatie met eigen registratie- en verantwoordingsystemen. De integrale aanpak vraagt echter ook registratie in het VEHAA-RADI-registratiesysteem om continuïteit van de aanpak te garanderen.

Daarbij gaat het niet alleen om registratie van acties met resultaten. De interventies moeten verantwoord worden waarbij ambities en acties steeds worden bijgesteld. Deze registratie is onmisbaar om een oordeel te vormen bij de tweejaarlijkse evaluatie en over uitstroombmogelijkheden.

Fase 3:

Uitstroomproces

Uitstroom vindt volgens het uitvoeringskader plaats in de volgende situaties:

1. Als de uitgangspunten van het beleidskader niet meer van toepassing zijn. Dit is het geval als het gevaarsrisico en de zorgbehoefte niet langer aanwezig zijn. Zolang er sprake is van geweldsdreiging, oftewel het gevaarsrisico nog steeds aanwezig is, zal de persoon NIET uitstromen. Bij afwezigheid geweldsdreiging of het aantoonbare risico daarop zal de zorgcomponent geborgd worden in het reguliere veld zodat de casus kan uitstromen.
2. Wanneer een persoon verhuisd is naar een andere gemeente of naar het buitenland. In geval van verhuizing binnen Nederland vindt feitelijk

overdracht aan de desbetreffende gemeente plaats door het programmeerteam R&E. Bij verhuizing naar het buitenland zal de politie / het OM een afweging maken of er overdracht van informatie plaatsvindt.

3. 5.1.2,d



Gezamenlijk oordeel interventieteam & uitstroomvoorstel:

De keuze om fase 3 in te gaan moet gebaseerd zijn op het gezamenlijk oordeel van het interventieteam. Dit oordeel kan alleen worden onderbouwd door gebruik te maken van het dynamisch beoordelingskader iPGA-R. Voor het interventieteam en de regisseur wordt deze fase

afgesloten met het uitstroomvoorstel aan het PTO-R. In het uitvoeringskader is het besluitvormingsproces concreet beschreven waarin ook de bespreking in het ITAT-R een onderdeel is. De uitstroomfase ziet er in de drie situaties divers uit.

1. Geen actuele signalen van radicalisering met navenante veiligheidsrisico's (gewelddbereidheid).

De beoordeling of er nog sprake is van een reëel risico van geweld is niet zwart-wit. De partners in je interventieteam zullen dat meestal verschillend beoordelen. Oordelen kunnen niet altijd onderbouwd worden met harde signalen. Het is belangrijk om te constateren vanaf welk moment je de aanpak baseert op 'het voordeel van de twijfel'. Vanaf dat moment zijn andere interventies nodig dan in de fase dat je de persoon echt nog in beweging wilt krijgen.

Het interventieteam evalueert ieder UVO de ontwikkeling van de persoon en kan

op grond daarvan constateren dat de uitstroom in zicht is. Deze vraag staat centraal in de tweejarige evaluatie, maar moet feitelijk in ieder UVO gesteld worden. De overgang naar fase 3 waarin je toewerkt naar uitstroom, moet je communiceren naar de persoon. Dit kan een positieve werking hebben op de ontwikkeling van de persoon.

Er kunnen twee situaties zijn waardoor de persoon niet langer aan de criteria voor opname voldoet:

- De problemen in de verschillende leefgebieden zijn voldoende op orde. Ook zijn er langere tijd geen signalen meer van gewelddbereidheid die een risico voor de samenleving vormen. In deze situatie is een bewust afbouwen en loslaten van het contact noodzakelijk voor dat het formele besluit wordt genomen om iemand zonder verdere begeleiding te laten uitstromen. In deze fase is een gedegen monitoring om te zien of het verminderde risico van geweld

structureel is. Dit wordt bijvoorbeeld zichtbaar door de contacten die iemand heeft, de publieke uitingen en de bezigheden. Interventies zijn vooral gericht op bevestiging.

- Indien er geen gevaarsrisico meer is, maar nog wel zorgbehoefte is, kan per casus bekeken worden of de zorgbehoefte in het kader van nazorg doorgeleid kan worden naar de juiste instantie. Denk bijvoorbeeld aan een casus waar schulden problematiek aanwezig is. Deze kan dan doorverwezen worden naar schuldhulpverlening. Het is belangrijk dat de persoon niet tussen de wal en het schip valt van verschillende aanpakken. Deze overdracht moet je organiseren voordat je het voorstel voor uitstroom voorlegt aan het ITAT-R om een warme overdracht te bereiken.

2. Persoon verhuist naar een andere gemeente of het buitenland.

Als de persoon naar een andere gemeente of een ander land verhuist, wordt de besluitvormingsprocedure voor uitstromen direct in gang gezet. Bij verhuizing binnen Nederland is het van belang dat tegelijkertijd contact wordt opgenomen met de nieuwe gemeente om te bezien hoe je kunt zorgdragen voor een warme overdracht. Dit gebeurt in overleg tussen de regisseur en het programmateam R&E.

3. 5.1.2,d

5.1.2,d



2. Vaak voorkomende dilemma's

Hieronder vind je acht veel voorkomende dilemma's waarin je als regisseur keuzes maakt. Zoals eerder gezegd, iedere casus is maatwerk en hét juiste antwoord is er niet. In de beschrijving van de dilemma's vind je een opsomming van overwegingen die je kunnen helpen bij het maken van de keuze. De ontwikkeling van de aanpak en veranderingen in de formele kaders creëren nieuwe dilemma's. De onderstaande dilemma's zijn van deze tijd. Nieuwe ontwikkelingen in de toekomst brengen nieuwe dilemma's met zich mee en vragen dus mogelijk om aanpassing.

2.1 Zelf doen of interventieteam activeren (regierol)

De regierol is er op gericht om de partners in het interventieteam te activeren en verantwoordelijkheid te laten nemen. Dit houdt meestal in dat ze contact heb-

ben met de persoon over de interventie die ze uitvoeren. Als je ertussen blijft staan, neemt de betrokkenheid en verantwoordelijkheid en daarmee de slagkracht van de betreffende partner af. Het uitgangspunt is dat je als regisseur

in de eerste fase zelf contact onderhoudt met de persoon en in de tweede fase je partners van het interventieteam naar voren schuift. Er zijn situaties waarin je daarvan afwijkt: het gaat om de beste persoon in de situatie. Dit ben je soms zelf als regisseur, maar het kan ook een professional van buiten het interventieteam zijn die al betrokken is. De volgende elementen zijn daarbij van belang om af te wegen:

5.1.2,d

5.1.2,d

2.2

5.1.2,d

5.1.2,d

5.1,2,d

5.1,2,d

2.3 5.1,2,d

5.1,2,d

2.4 5.1,2,d

5.1,2,d



5.1,2,d

2.5 Privacy en zwaarwegend belang

Het oordeel over de vraag of informatie gedeeld mag worden is niet altijd eenduidig.

Is er een zwaarwegend belang om informatie te delen? Als regisseur kun je gebruik maken van de volgende vragen:

- In hoeverre komt de effectiviteit van onze aanpak in gevaar door het ontbreken van de informatie?
- Op welke manier kun je op grond van de informatie die je hebt, bijdragen aan de effectiviteit van onze gezamenlijke aanpak (ofwel, wat kun je en mag je zeggen)?

Bij een sterk commitment in het interventieteam zullen de teamleden bijna vanzelfsprekend uitgaan van deze vragen.

2.6

5.1,2,d

5.1,2,d

5.1.2,d

doorbraken in patronen en systemen van mensen en hun (gewoonte) gedrag. Dit vraagt creativiteit en moed van de interventieplegers. Vind oplossingen uitgaande van de inhoud en niet van bestaande kaders van organisaties en interventiepartners. Door telkens maar weer opnieuw uit te gaan van de opgave en wat we willen bereiken, zie je de barrières van de formele kaders. Het gaat om het oprekken van grenzen, niet om het bevechten van systemen. Daarbij moet je accepteren dat het soms niet lukt. Bij de keuze van interventies moet je overwegen:

5.1.2,d

2.7 Optimaal afstemmen van kaders of creatieve doorbraken forceren

Een aanpak is vaak effectiever als je niet alleen binnen de gebaande paden loopt. Het creëren van beweging vraagt om

5.1.2,d



5.1,2,d

5.1,2,d

2.8 5.1,2,d

5.1,2,d



3. Do's en don'ts

Hieronder volgen praktische aanwijzingen van wat je wel en niet moet doen. Deze suggesties zijn gebaseerd op ervaringen in de praktijk. Ieder punt omvat een levensles, die niet in een enkele zin kan worden opgenomen. Deze tips zijn bedoeld als checklist. Lees ze en voel waar je weerstand hebt. Dit punt is het waard om te bespreken met je collega's. Mogelijk creëert dit gesprek een nieuwe behoefte in de vakontwikkeling.

3.1

5.1,2,d

5.1,2,d

5.1,2,d

5.1,2,d

3.2 5.1,2,d

5.1,2,d

3.3

5.1,2,d

5.1,2,d

5.1,2,d

3.4 Quick wins

- Als interventieteam kun je soms snel een barrière opruimen waar de persoon al jaren tegenaan loopt. Deze successen zijn cruciaal om vertrouwen in de aanpak te creëren. Zogenaamd 'laaghangend fruit' of 'quick wins'.
- Wees transparant naar de persoon hoe je de quick wins organiseert. Dit versterkt het eigen handelingsvermogen van de persoon, waardoor het gevoel van onmacht en negativiteit vermindert.

3.5 Ontwikkelen en bijhouden van de gezamenlijke opgave

Een gezamenlijke opgave wordt alleen door alle partners onderschreven als je een gezamenlijk beeld hebt van de problematiek. En daarbij gaat het niet alleen om een objectieve analyse, maar ook om het oordeel over die problematiek door alle teamleden. Een constatering dat de persoon een licht verstandelijke beperking heeft, zegt op zich niet zoveel. Sommige mensen interpreteren dit door te stellen dat je alles wat duidelijker moet communiceren. Voor een ander kan dit betekenen dat de sociale verbinding moeilijker is en weer een ander heeft een oordeel over de beïnvloedbaarheid van de persoon. Dit geldt ook voor trauma: veel personen hebben te maken gehad met trauma's, zoals mishandeling in het gezin. Voor sommige interventiepartners is dat slechts een nare gebeurtenis, terwijl anderen begrip hebben voor de impact hiervan op de persoon als volwassene.

Ook in de risicobeoordeling is het expliciet maken van verschillende beelden relevant. Sommige mensen vinden dat je best wel risico's mag accepteren, terwijl anderen vinden dat je als interventieteam verantwoordelijk bent voor alle risico's voor de samenleving. Persoonlijke opvattingen kleuren het oordeel over de problematiek. Dit moet je met elkaar delen om gezamenlijkheid in de opgave te bereiken. Daarom is de bespreking van de persoonlijke beleving over de informatie in het UVO zeer belangrijk.

Het plan van aanpak is een gezamenlijk plan van alle betrokken partners, met taak- en rolverdeling, inclusief de rol van de regisseur. De gezamenlijkheid van de opgave verdwijnt als het plan wordt geschreven als een verdeling van verantwoordelijkheden. Het definiëren van de verantwoordelijkheid van diverse partners voor de afzonderlijke interventies heeft een risico in zich. Dit kan namelijk worden



opgevat als een opdeling van het plan, waardoor de gezamenlijke verantwoordelijkheid, die noodzakelijk is voor samenwerking, verdwijnt. Het gaat om het creëren van duidelijkheid in aanpak door een verdeling van taken, waarbij het vanzelfsprekend is dat de betreffende organisatie daarvoor de eerste verantwoordelijke is. De toedeling van verantwoordelijkheden mag nooit leiden tot een non-interventie houding van de partners: de opgave blijft van alle partners gezamenlijk.

Soms gebeurt er iets in de werkelijkheid waardoor de interventie niet langer nodig is of een andere betekenis krijgt. Bijvoorbeeld er gebeurt iets fundamenteels in de persoonlijke levenssfeer van de persoon. In dat geval is het een teamverantwoordelijkheid om de interventie te evalueren en mogelijk bij te stellen.

Het plan van aanpak moet voor iedereen de overtuiging opleveren dat met de voorgestelde aanpak het verschil gemaakt kan worden. Het is geen opsomming van interventies die je uit het boek haalt. Maar je kunt wel gebruik maken van het interventiepalet in ^{5.1.2.h} om je te inspireren. Een goede aanpak ligt net buiten de comfortzone van de persoon én van het interventieteam. Doen wat altijd gedaan wordt, werkt zelden. Er moet spanning zijn. Juist situaties die net buiten de comfortzone liggen (en niet te ver) hebben het meeste effect in leren en veranderen. Het gaat in het plan van aanpak niet alleen om het benoemen van de interventies, maar vooral om de motivatie daarvoor te kunnen benoemen en hoe de interventies worden toegepast. En natuurlijk moet je ook weergeven wat je denkt te bereiken met de interventie.



4. Professionaliseren

Regievoeren is een vak! Het is niet iets wat je er "even naast" doet.

Regievoering betekent dat je verantwoordelijkheid draagt voor de effectiviteit van een samenwerkingsverband zonder dat je er de baas over bent en jij er alleen over gaat. Je kunt samenwerking niet afdwingen, maar je kunt wel een doorslaggevende en stimulerende factor zijn in die belangrijke integrale samenwerking. Daarvoor moet je niet alleen beschikken over vaardigheden en kennis. Ook je attitude, je grondhouding, is bepalend voor de kwaliteit en effectiviteit (het ouderwetse "goed voorbeeld doet goed

volgen". Hoewel de iPGA-R een profiel-schets van de regisseur kent, betekent dat niet dat dit een exacte blauwdruk van de regisseur of een vaste methodiek voor regievoering inhoudt. De kwaliteit van de regisseur zit vooral in zelfinzicht, het beoordelingsvermogen en het vermogen om het beste in anderen omhoog te halen. Een regisseur kun je niet beoordelen op wat de regisseur doet. Een regisseur kun je beoordelen op wat het team doet en de samenwerkingspartners gezamenlijk bereiken. Als regisseur moet je "intelligent op je handen kunnen zitten". Anderen voeren vaak uit en je moet weten wanneer jijzelf je handen uit de mouwen moet steken: doen wat nodig is. Het gaat om wat er gebeurt in de werke-

lijkheid, om de opgave van het interventieteam die gerealiseerd moet worden.

Regievoeren leer je niet uit een boek, hoewel ook de kennis over het vak bijdraagt. Je ontwikkelt je kwaliteit als regisseur vooral door bewuste reflectie op je eigen praktijk. Inzicht in patronen en systemen, inzicht in je eigen talent en de kracht van anderen en vooral blijven leren van successen en mislukkingen. Als je succesvol bent met de casus, heb je goed gewerkt als regisseur, maar als het niet zo goed gaat, betekent dat niet dat je slecht hebt gefunctioneerd. Het kan liggen aan jouw persoon, of aan de mogelijkheden en beperkingen van de iPGA-R, maar het kan ook liggen aan de situatie. Gewoon pech of onmogelijk. Door goed te reflecteren met collega's vergroot je je professionaliteit en je kennis database.

Hieronder vind je enkele belangrijke instrumenten om te professionaliseren en enkele praktische do's en don'ts.

4.1 Vakontwikkeling

Vakontwikkeling wordt aangeboden via het Actiecentrum Veiligheid en Zorg en het programma Radicalisering en Extremisme. Het gaat bij vakontwikkeling om kennis en vaardigheden rond het vak regievoeren en diverse thema's, waaronder ook het thema radicalisering.

4.2 Bereidheid om te blijven leren

Werkdruk maar ook succes kunnen er toe leiden dat je niet meer (voldoende) nieuwsgierig bent. Dat je blind vaart op je ervaringen. Op dat moment heb je je kwaliteit als regisseur feitelijk verloren. Juist het vermogen om iedere situatie als een unieke ervaring te benaderen houdt je scherp. De bereidheid om te blijven leren houdt in dat je altijd op zoek bent naar feedback en andere gezichtspunten

en je daarin oprecht verdiept. Dit is als een spier die je steeds weer moet trainen om kracht te houden. Waar je aan kunt denken is; reflecteren op eigen houding en gedrag (intervisie), reflecteren op wat krachtige succes elementen zijn geweest en hoe je die in andere situaties weer (al dan niet aangepast) kunt gebruiken, gezamenlijke procesevaluaties bij complexe casuïstiek en feedback geven en ontvangen binnen eigen regisseurs pool.

4.3 Je comfortzone oprekken:

Jezelf kennen, weten wat je kracht is en over welke kwaliteiten je beschikt, is belangrijk. Maar je moet ook durven acteren buiten je comfortzone. Iets doen wat je niet eerder deed, vraagt moed. Het is goed om je te beseffen dat dit bij je rol hoort. Dit is gedrag wat je zowel van je interventiepartners als van de persoon zelf vraagt. Daarbij moet je wel gebruik maken van je kwaliteiten en de krachten van het netwerk. Ook dit vraagt soms wel

moed van de regisseur. Werken buiten je comfortzone levert ervaringen op waar je van leert.

4.4 Intervisie: leren over dieperliggende patronen

Intervisie kun je uitvoeren op verschillende niveaus. Intervisie in het kader van professionalisering gaat over de dieperliggende patronen in je gedrag. Waarom doe je of laat je bepaalde dingen. Het gaat om belemmerende overtuigingen en angst. Casuïstiek die je gebruikt voor de intervisie is een hulpmiddel om te leren. Het gaat niet om het vinden van de juiste aanpak, maar om inzicht in je eigen blokkades. Er zijn verschillende intervisiemethodieken. Het is van belang om een bewuste keuze te maken voor een methodiek die bedoeld is om te leren met de gewenste diepgang. Door intervisie te doen met je collega regisseurs richt de intervisie zich op de professionalisering als regisseur.

