



Samenwerking op verschillende niveaus om het beste voor het kind en gezin te realiseren bij de aanpak van Huiselijk Geweld en Kindermishandeling

# Wat werkt bij de domeinoverstijgende aanpak van HGKM?

*Oplegger bij het rapport: Niet samenwerken omdat het moet, maar omdat het helpt - Domeinoverstijgend werken in het lokaal veld rondom huiselijk geweld en kindermishandeling, leren van Rotterdam-Rijnmond en Gooi en Vechtstreek ([link](#))*



Athena Institute  
Connecting science and society  
for a better tomorrow



Regio  
Gooi en Vechtstreek



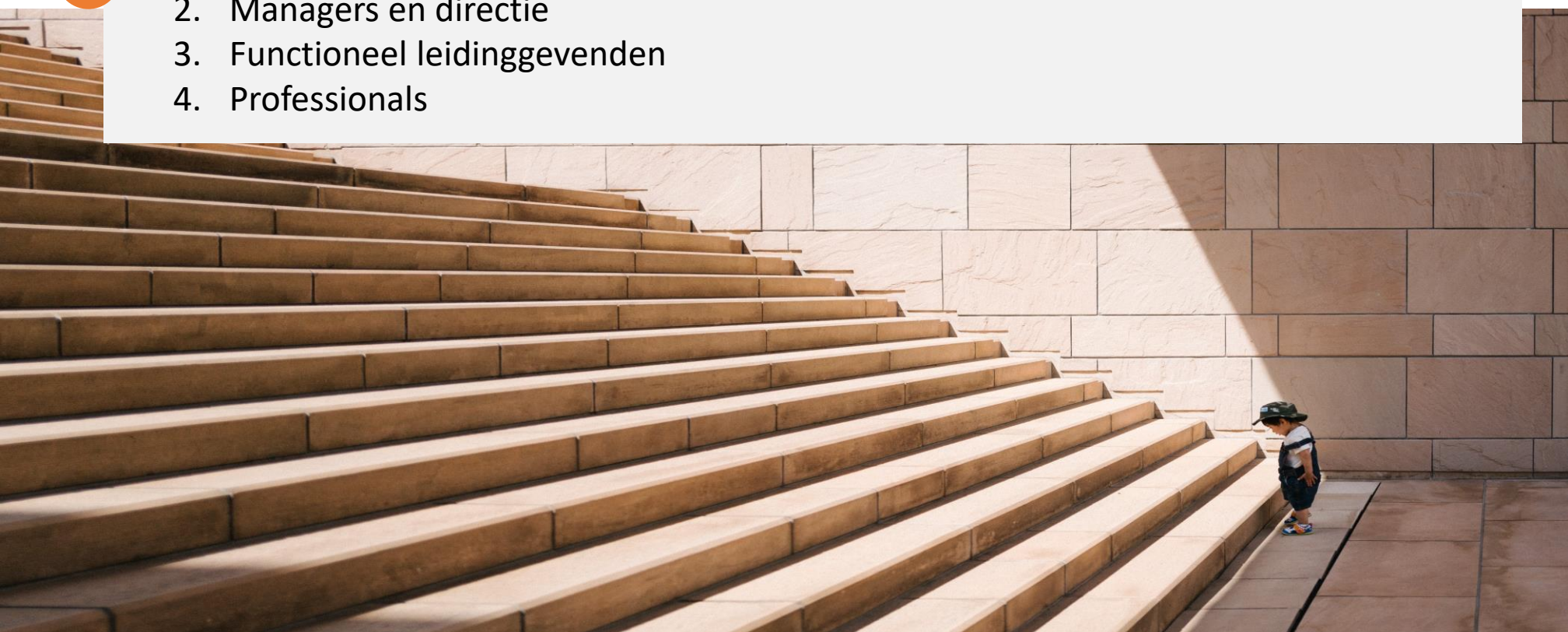
HIEMSTRA & DE VRIES

### Een oplegger

- 1 In twee jaar actieonderzoek bij twee jeugdhulpregio's is er veel geleerd over wat wel en niet werkt in de samenwerking rondom het thema Huiselijk Geweld en Kindermishandeling (HGKM). Deze lessen zijn terug te lezen in het rapport: Niet samenwerken omdat het moet, maar omdat het helpt | Domeinoverstijgend werken in het lokaal veld rondom huiselijk geweld en kindermishandeling, leren van Rotterdam-Rijnmond en Gooi en Vechtstreek ([link](#)). Deze oplegger is te lezen als **aanvulling** op dit rapport.
- 2 De aanvulling in deze oplegger is een verdere concrete vertaling van het onderzoek naar de werkpraktijk voor mensen die in of om dit thema werken. Het geeft meer inzicht in **'hoe'** men samenwerking rondom het gezin, in de wijk, binnen alsook tussen organisaties en binnen de regio als geheel vormgeeft. Om zo de geleerde lessen daadwerkelijk in praktijk te brengen.

### Handvatten voor in de praktijk

- 1 Deze oplegger is opgebouwd vanuit de situatie en behoefte van het kind en het gezin. Vanuit deze centrale positie is op verschillende niveaus te lezen welke randvoorwaarden nodig zijn én hoe het er in de praktijk uitziet of uit kan zien om (netwerk)samenwerking te realiseren. Vanuit deze inrichting kijken we vervolgens welke actoren wat te verrichten hebben.
- 2 In de oplegger zijn de werkzame elementen toegewezen aan de volgende actoren:
  1. Bestuurders
  2. Managers en directie
  3. Functioneel leidinggevenden
  4. Professionals



# Vanuit het gezin naar netwerksamenwerking op drie niveaus

Verdieping op hoofdstuk 4.2 in Rapport: Niet samenwerken omdat het moet, maar omdat het helpt

## Complexe casuïstiek vraagt om regionale samenwerking op drie niveaus

### Operationeel - Uitvoerend

- Alle partijen spreken dezelfde taal en werken vanuit eenzelfde visie op wat nodig is om **directe en duurzame veiligheid en herstel** op de langere termijn te realiseren. In die visie staat het effect voor directbetrokkenen centraal.
- Er is daadwerkelijk sprake van een **plan voor het hele gezin**, gebaseerd op een grondige analyse van de problematiek met alle betrokkenen;
- Er is **één regisseur** die zorgt voor realisatie van de gedeelde visie en het plan en bij- of afschaalt waar nodig voor het gezin. Deze is deskundig op het gebied van HGKM-problematiek.
- Professionals staan in **verbinding met regionale partners** als Zorg- en Veiligheidshuis, Veilig Thuis, jeugdbescherming en crisisteams.

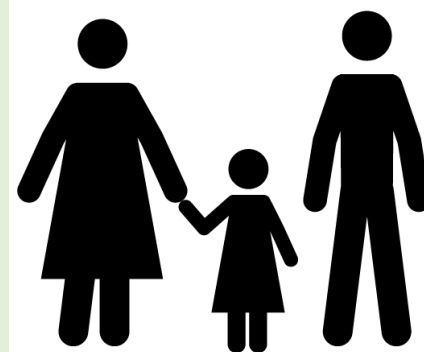
### Tactisch - Organisatie

Op tactisch niveau worden de randvoorwaarden voor de integrale aanpak gerealiseerd, bewaakt en geborgd. Het gaat onder andere om:

- **korte lijnen** tussen professionals en het bevorderen van ontmoeting en samenwerking; zowel op casusniveau met en rondom directbetrokkenen, als casusoverstijgend.
- **formele afspraken** over samenwerking, informatiedeling en mandaat; gebaseerd op wat nodig is, gezien vanuit het gezin;
- het realiseren van voldoende **middelen**.

### Strategisch – richtinggevend

- Burgemeesters, wethouders en betrokken bestuurders van stakeholders in de regio hebben **structureel periodiek overleg**. Zij bepalen vanuit een gezamenlijke opgave en integraal beleidsplan en op basis van actuele informatie over de stand van zaken de juiste richting voor de samenwerking. Bepalend voor die richting is steeds wat nodig is op casusniveau om het beoogde effect voor directbetrokkenen te bereiken.
- Er wordt op een **passende schaalgrootte** samengewerkt. Wanneer mensen elkaar niet meer kennen (horizontaal of verticaal) is een tussenpersoon of andere schaalgrootte nodig.



# Inrichten van een netwerksamenwerking

Verdieping op hoofdstuk 4 & 5 in Rapport: Niet samenwerken omdat het moet, maar omdat het helpt

## Regionale netwerkelementen

### Vertrouwen

Investeer in het persoonlijk (leren) kennen van het netwerk.

Spreek vertrouwen uit naar professionals voor de opdracht die zij hebben.

Durf de grenzen op te zoeken, toon lef & houdt het doel voor ogen.

### Structuur

Voer structureel bestuurlijk overleg over richting, inrichting en proces.

Wees praktisch en flexibel bij het vormgeven van de netwerksamenwerking. Maak en geef duidelijkheid over alle rollen, verantwoordelijkheden en taken.

Onderhoud periodiek contact om verbinding te creëren en behouden.

Richt het netwerk in vanuit het perspectief van de directbetrokkenen

### Strategie

Kies de implementatiestrategie bewust, passend bij wat werkt voor het netwerk.

Positioneer de feitelijke implementatie als schakel tussen de drie niveaus.

Expliciteer de rol en positie van de uitvoering binnen de implementatiestrategie.

### Netwerkmanagement

Zorg voor verbinding tussen de niveaus bestuurders, managers en professionals.

Doorbreek snel en effectief wij-zij denken binnen en tussen partijen.

Betrek op casusniveau alle relevante netwerkpartijen bij de aanpak.

### Middelen

Informeel actief en regelmatig naar de toereikendheid van middelen.

Leidinggevenden handelen direct wanneer blijkt dat middelen ontoereikend zijn.

Er is voldoende tijd bij, mandaat voor en continuïteit van professionals.

### Autonomie & Besluitvorming

Voorkom dubbele boodschap: stuur op effectiviteit, niet op (financiële) output.

Bewaak de professionele ruimte en ga de risico-regelreflex tegen.

Professionals hebben en ervaren ruimte om te beslissen op basis van expertise.

### Implementatie

Beleg expliciet de verantwoordelijkheid voor implementatie.

Maak een lerend netwerk vanuit casuïstiek in verbinding met de beleidsdoelen.

De uitvoering is leidend op de inhoud: implementeer wat in de praktijk werkt.

## Het uitvoeren van een integrale aanpak

*Verdieping op hoofdstuk 5.2 in rapport: Niet samenwerken omdat het moet, maar omdat het helpt*

De invulling van de regionale netwerkelementen leidt tot een efficiënte en samenhangende inrichting. Die maakt samenwerking en regie op operationeel en tactisch niveau mogelijk. Succesfactoren voor samenwerking en regie zijn:

Burgemeesters en wethouders in de regio zijn betrokken vanuit de portefeuilles veiligheid, zorg, jeugd en welzijn. Zij zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen en sturen actief op de regionale samenwerking.

- Er zijn duidelijke afspraken over informatiedeling en samenwerking, vastgelegd in convenanten.
- De benodigde capaciteit voor de uitvoering is duidelijk, concreet toegezegd, en daadwerkelijk gerealiseerd. Knelpunten rondom capaciteit worden direct opgepakt en opgelost.
- Professionals hebben zelf, met elkaar en onder begeleiding, de werkwijze opgesteld.
- Professionals vormen met elkaar een lerend netwerk waarin de werkwijze steeds opnieuw wordt uitgetest, geëvalueerd en bijgesteld.
- Scheidslijnen tussen zorg, veiligheid, jeugd en volwassenen worden overbrugd: zowel in het lerend netwerk als in het werken in de casuïstiek zelf.
- In de uitvoering worden ervaringsdeskundigen ingezet, zowel voor reflectie met professionals als in het werken met directbetrokkenen.
- Professionals ervaren het commitment van bestuurlijk en managementniveau.



Via samenwerking en regie kom je tot een integrale aanpak in de casuïstiek zelf.

## Prioriteiten voor actoren in dit netwerk

### Professionals

- 1 Neem verantwoordelijkheid voor de rol die je hebt in het realiseren van veiligheid. Toon daarbij lef om doen wat nodig is voor het gezin.
- 2 Denk en werk integraal door in nauw contact te staan met collega's binnen en buiten de organisatie.
- 3 Wees duidelijk richting je functioneel leidinggevende over wat je nodig hebt om daadwerkelijk verantwoordelijkheid te kunnen nemen.
- 4 Sta naast het gezin en kijk samen wat nodig is.

### Functioneel leidinggevenden

- 1 Creëer mandaat bij de regisseur op en voor het gezin.
- 2 Sta achter de regisseur wanneer die afwijkt van staande afspraken om te doen wat nodig is.
- 3 Reflecteer met de regisseur op de ontwikkeling van diens rol in de praktijk.

### Managers en directie

- 1 Verdedig de ruimte voor ontwikkeling in de uitvoering wanneer die door beheersmatige reflexen in gevaar komt.
- 2 Voorzie bestuurders van tijdige, volledige en duidelijke informatie over resultaten en effecten. Laat hen expliciet beslissen over knelpunten die zich voordoen.
- 3 Realiseer de benodigde formele kaders voor de uitvoering, zoals rondom informatiedeling, samenwerkingsafspraken en mandaten, zodat professionals kunnen doen wat nodig is. Steun hen als zij buiten de staande structuren treden.

### Bestuurders

- 1 Stuur samen met bestuurders op andere domeinen en uit andere organisaties actief, vanuit de gezamenlijke opgave, op realisatie van het beoogde effect.
- 2 Maak afspraken over opschaling van praktische knelpunten, wanneer die niet binnen een bepaalde termijn worden opgelost.
- 3 Ga periodiek met de uitvoering in gesprek over actuele ontwikkelingen en resultaten.
- 4 Beleg de verantwoordelijkheid voor implementatie expliciet binnen de organisatie.

De werkzame elementen laten zien wat nodig is om het integrale samenwerken bij complexe casuïstiek van HGKM steeds beter te organiseren. Dit zijn randvoorwaardelijke elementen. Het zijn uiteindelijk de mensen die hier hun draai in hun context aan moeten geven. De elementen zorgen voor duidelijkheid en juist ruimte om vanuit de professionele kennis en menselijke maat te blijven denken en handelen

