

Signalering en melden van criminaliteit



Professionals in de gemeentelijke uitvoering weten als geen ander wat er komt kijken bij het contact met inwoners en partners. Het A&O fonds Gemeenten brengt uitvoerders om tafel om inspiratie op te doen en kennis te delen. Hierbij presenteren wij hun adviezen - voor collega uitvoerders én voor hun leidinggevend en bestuurders.

Vijf adviezen voor uitvoerders

1 Wees alert en pik vroegtijdig signalen op

De beste manier om te voorkomen dat iemand een criminele carrière doorloopt, is door tijdige signalering. Een criminele carrière start vrijwel altijd als er iets mis is met de thuissituatie, huisvesting, werk, opleiding, geld of relaties. Soms komt daar ook nog drugsgebruik bij. Jongeren komen in een straatcultuur terecht en klimmen stap voor stap op de criminele carrièreladder. Wees je daarom continue bewust van de grote en kleine signalen die je krijgt. Zowel tijdens als na gesprekken met klanten. Wees bijvoorbeeld alert als iemand ontwijkend gedrag vertoont. En let op als de leefstijl niet overeenkomt met het inkomen of de uitkering van de klant. Wees daarbij scherp op tegenstrijdigheden in verhalen. En kijk goed naar non-verbale communicatie: welke blik heeft iemand. Of vaak hebben mensen hun (standaard)praatje klaar!

2 Maak het onderbuikgevoel concreet

Om echt te weten wat er aan de hand is, moet je dichtbij iemand zien te komen. Ga in gesprek met buurtbewoners, vrienden, familie en de persoon zelf. Bewaak natuurlijk wel de grenzen. Wat ook goed werkt is domme vragen stellen. Daardoor voelen mensen zich minder bedreigd, en kun je veel informatie achterhalen. Vermoed je dat een inwoner slachtoffer is van mensenhandel? Stel dan vragen als: hoe bent u aan uw werk gekomen? Wat vindt u van uw nieuwe buurt? Aan zijn of haar begeleider/verhuurder/werkgever kun je vragen: Wat is jullie relatie met elkaar? Bewaart u het paspoort voor de ander? Kijk ook altijd verder dan de wettelijke vereisten. Signaleer of documenten ontbreken of misschien wel vals zijn. Komt iemand uit Azië hier bijvoorbeeld als kok werken? Vraag dan om de koksbrief, die in China verplicht is als je kok bent. Ook social media vormen een goede bron van informatie.

3 Werk samen, criminelen doen niet aan afdelingen

Verschillende criminele activiteiten zijn vaak vervlochten met elkaar. Mensenhandel kan bijvoorbeeld nauw samenhangen met uitkeringsfraude. Als je als ambtenaren uit verschillende afdelingen samenwerkt, kun je signalen sneller oppakken en de volledige puzzel leggen. Meerdere casussen die los van elkaar niet meldenswaardig zijn, kunnen samen een heel nieuwe kijk op de zaak bieden. Bijvoorbeeld bij PGB-fraude. Overleg dus altijd met je collega's en neem samen twee beslissingen: gaan we melden? En wie heeft de regie?

4 Ken de meldroute – en volg die

Handelingsnelheid en timing zijn cruciaal als het gaat om de aanpak van criminaliteit. Soms kan iets niet wachten tot het volgende overleg. Maak daarom een professionele inschatting. En overleg met mensen uit je netwerk, leg de casus voor. Zorg dat je weet wat de interne meldroute is.

Binnen elke gemeente zou de melding eerst naar de aandacht functionaris mensenhandel moeten gaan. Die zet de melding vervolgens extern door bij RIEC, politie, ISZW en/of de Belastingdienst. Dit proces is cruciaal voor effectieve behandeling van meldingen.

5 Zet het onderwerp op de agenda

Zet signalering blijvend op de agenda van jouw organisatie. Vooropgesteld: het is niet eenvoudig om er vanuit de eerste lijn voor te zorgen dat het onderwerp op de juiste tafels komt te liggen. Het vraagt lef. Maar soms is het ook de enige manier om te zorgen dat er iets gebeurt. Maak samen met de aandacht functionaris een plan voor hoe dat het beste kan. Het opzetten van een doorlopende leerlijn (in plaats van één bijeenkomst) is daar een voorbeeld van. Betrek de burgemeester erbij. Die is vanuit zijn of haar verantwoordelijkheid voor zorg en veiligheid de verbindende schakel. En die moet dus eigenaarschap voor signalering laten zien.

Vier adviezen voor organisaties

1 Zorg voor een heldere structuur voor signalering en melding

Begin met het inrichten van een centraal meldpunt in je organisatie. Bij dit meldpunt komen signalen binnen en deze worden zo nodig doorgezet naar andere collega's of partners. Het meldpunt is een schakelpunt tussen de verticale lijnen in de organisatie en de horizontale: van uitvoerend professional tot burgemeester en tussen alle afdelingen van de organisatie. De centrale regisseur van het meldpunt is de aandacht functionaris. Die neemt de eindverantwoordelijkheid, bewaart het overzicht en bepaalt of en hoe er onderzoek wordt ingezet. En hoe er wordt teruggekoppeld. De centrale regisseur kan snel opschalen, als dat nodig is. Zodat een melding niet twee weken hoeft te wachten op het volgende centraal geplande overleg.

2 Zet multidisciplinaire casus overleggen op

Zet goede overlegstructuren op. Doe dit in de vorm van multidisciplinaire casus overleggen waaraan de werkcoach, jongerenwerker, beleidsmedewerker sociaal domein, BOA, medewerker sociaal team, de medewerker jeugdteam en natuurlijk de aandacht functionaris deelnemen.

In dit overleg kunnen de verschillende signalen worden samengebracht tot een coherent verhaal én kan er actie worden genomen. De multidisciplinaire overleggen kun je ook gebruiken voor het uitwisselen van de problematieken die spelen, en van de dilemma's waar professionals tegenaan lopen. Bijvoorbeeld de verschillende perspectieven die ze hebben. Zo probeert de hulpverlener een vertrouwensband te behouden met de klant, en deelt daarom soms informatie niet. Terwijl er wél justitionele actie nodig is. Samen bespreken professionals hoe ze hier het beste mee kunnen omgaan.

3 Investeer in en geef signalering en kwaliteit prioriteit

Signalering is niet iets dat professionals er even bij moeten doen, en dat met een training wel klaar is. Houd professionals scherp door continue te investeren in cultuur, competenties en kwaliteit. Blijf benoemen dat signaleren een gezamenlijke verantwoordelijkheid is, maak er tijd voor vrij, en kijk wat professionals nodig hebben. Weten bijvoorbeeld de juridisch medewerkers wat ze moeten weten? Investeer ook in bijvoorbeeld een leerlijn en in nieuwe instrumenten en methoden die gecreëerd worden. Werk bij de selectie én training vanuit competenties. Kijk bijvoorbeeld naar analytisch vermogen, non-verbale communicatie, gesprekstechnieken, interculturele vaardigheden, lef en doorzettingsvermogen.

4 Zorg voor voorlichting, veiligheid en vertrouwen

Professionals delen signalen als er veiligheid en vertrouwen is vanuit de organisatie. Dit betekent dat elk signaal serieus wordt genomen door collega's en dat leidinggevenden en dat collega's de professional steunen bij zijn melding. Het betekent ook dat zorgvuldig met de gegevens van de professional wordt omgegaan. Geef voorlichting aan de eerstelijns werkers over wat er speelt in de stad, en wat de laatste ontwikkelingen en trends zijn. Dit zorgt ook voor meer bewustwording en meer waakzaamheid. Én professionals weten beter waar ze op moeten letten.

Meer info?

Mail naar sociaaldomein@aeno.nl
of bel met 070 - 763 00 30