

2 Inhoudelijke toelichting nieuw opgerichte GR Zorg- en Veiligheidshuis Parkstad

Seat 6

Goedenavond. Fijn dat jullie er zijn. We hebben vandaag een eerste deel over veiligheid. Dit jaar hebben we dat anders invulling gegeven. We hebben elk jaar met elkaar afgesproken dat jullie een update krijgen over het integraal veiligheidsplan en waar we staan met de veiligheidscijfers. Het is een beetje statisch en de raad zit in een ontwikkeltraject dat informatieavonden verband houden met besluiten die er genomen moeten worden. Daarom hebben we voor een iets andere opzet gekozen. Jullie hebben de reguliere cijfers over de veiligheid schriftelijk gekregen. Als er vragen over zijn, schroom dan niet om Carolien of mij te bellen, te vragen, te appen of schriftelijk vragen te stellen. Het kan allemaal. Dat is het veiligheidsbeeld dat jullie zien. Vanavond hebben we gekozen om wat meer in te zoomen op één aspect, namelijk het zorg en veiligheidshuis. Het is ontzettend belangrijk in onze samenwerking als het gaat om verbinden van zorg en veiligheid. Mensen die een steuntje in de rug nodig hebben, omdat ze met ernstige problematiek te kampen hebben. Daarom is Ali Sabri ook directeur van het Veiligheidszorg en Veiligheidshuis Parkstad, onze gast. Van harte welkom. Carolien Gulpen ons afdelingshoofd Openbare Orde en Veiligheid zal een stukje aftrappen met wat kader. Wij moeten om 20.00u afsluiten omdat, er nog een andere vergadering is. Dat gaat ons lukken. Als jullie zoveel vragen hebben dan weet je ons altijd te vinden, want over dit thema zijn we allemaal gepassioneerd en kunnen we veel vertellen. Carolien, aan u

Seat 3

het woord. -Dat kunnen we, maar dat gaan we heel kort en bondig doen. Goedenavond, Mijn naam is Carolien Gulpen afdelingshoofd Openbare Orde en Veiligheid in deze mooie gemeente Kerkrade. Als afdelingshoofd is het accounthouderschap. Zo noemen ze dat zo mooi van de gemeenschappelijke regelingen middels zorg en veiligheidshuis belegd in mijn afdeling. Wij hebben de eer om op ambtelijk niveau de samenwerking op te zetten met het veiligheidshuis, onze burgemeester en wethouder zorg daarover te adviseren. Ik blijf niet lang aan het woord, want we hebben niet voor niets de directeur van het Zorg en Veiligheidshuis uitgenodigd om wat te gaan vertellen over de doorontwikkeling van het Zorg en Veiligheidshuis met jullie. Het helpt altijd om te kaderen waar komen we vandaan? Wat is zo'n zorg en veiligheidshuis? Wat is uw rol daarin? Het Zorg en Veiligheidshuis Parkstad, Ali kan dat veel beter vertellen dan ik, maar even in een notendop, richt zich op de samenwerking binnen de justitiële keten, maar ook de zorgketen op het gebied van hele complexe problematiek criminaliteit, recidive,... Mensen die binnen een aantal domeinen heel veel problematieken kennen en daardoor heel vaak in die ketens terugkomen en waarvoor tot begin van deze eeuw geen passende oplossing beschikbaar was. Het Zorg en Veiligheidshuis richt zich met name op procesregie, casusregie en op versterking van de samenwerking binnen die keten. Daar komt Ali nog op terug. De achtergrond van de zorg en veiligheidshuizen kent drie fases. Begin 2000 begon in den lande te groeien. We kennen een aantal mensen die constant terugkeren met complexe problematiek in het strafrecht of in de zorgketen. We hebben daar geen passend antwoord op als samenleving. In die jaren is op een aantal plekken in Nederland een pilot gestart. Dat waren de voorlopers van de veiligheidshuizen. In die pilotfase probeerden een aantal belangrijke justitiële en zorgpartners aan de slag te gaan op een baanbrekende manier, met problemen die tot dan onoplosbaar waren in Tilburg en Rotterdam. Dat waren zo'n beetje de eerste gemeentes die met die pilot startten. In de tweede fase, de start van de AVG. Toen die pilot eenmaal vrij succesvol bleek te zijn, kwam de tweede fase van de veiligheidshuizen aan de orde. Het is zo'n beetje de fase 2006 - 2012 waarin al vrij snel die pilotfase werd uitgebreid naar een bijna landelijk dekkend netwerk van Veiligheidshuizen. Vanaf 2013 - 2014 hadden we in iedere regio in Nederland een zorg en veiligheidshuis staan en begon de fase van doorontwikkeling, verdere professionalisering met het sluitstuk de vorming van een gemeenschappelijke regeling voor ons hier in deze regio. Het zorg en Veiligheidshuis hier is de plek waarin zorg en Justitie partners samenwerken op een heel groot aantal gebieden. Daar kom ik zo nog even wat verder op terug. Met name op proces regie. Het zijn de partners die samenwerken in het Veiligheidshuis. Die zijn verantwoordelijk, maar de regie wordt gevoerd binnen het Zorg en Veiligheidshuis. Hier in Kerkrade hebben altijd wel een bijzondere relatie met het Veiligheidshuis gehad. Tot 2017 hadden we in de regio twee veiligheidshuizen, eentje in Heerlen en eentje in Kerkrade. In 2017 zijn die gefuseerd tot wat we tot voor kort kenden, Het Veiligheidshuis Parkstad. Kerkrade heeft tot de vorming van de gemeenschappelijke regeling Zorg en Veiligheidshuis de rol als beheer gemeente gehad. Dat is nog maar heel kort dat dat niet meer zo is. Tot die tijd hadden wij in Kerkrade de verantwoordelijkheid om het

personeel te huisvesten en alles wat er komt kijken bij zo'n organisatie kwam niet per se voor onze rekening, wel met financiële bijdragen van de andere Parkstad gemeenten, maar wel onder onze verantwoordelijkheid. In 2021 is het Veiligheidshuis Parkstad omgevormd tot het Zorg en Veiligheidshuis om nog meer de nadruk te leggen op het belang van die verbinding tussen zorg en veiligheid in de aanpak van complexe problematiek. Vanaf dat moment is de beweging ingezet naar de vorming van de gemeenschappelijke regeling die begin vorig jaar gevormd is. Waarom hebben we dat gedaan? In die verdere professionalisering zie je dat die zorg en veiligheidshuizen proberen zowel in werkwijze als in manier van organiseren steeds meer op elkaar gaan lijken. Dat werkt zo fijn samen. Aan de andere kant zag je dat toen het veiligheidshuis nog in beheer van Kerkrade viel, dat het een beetje ongelijk was. Het voelt voor ons als beheer gemeenten als ons veiligheidshuis. Voor de andere Parkstad gemeenten stonden we daarin iets meer op afstand. De vorming van die gemeenschappelijke regeling heeft gemaakt dat iedereen daarin dezelfde positie heeft gekregen, dezelfde zeggenschap, en dezelfde invloed, met als doel om een nog hoger dienstverlening niveau te gaan organiseren. We hebben alle zeven Parkstad gemeentes, zowel op inhoud als op organisatie en financiën dezelfde invloed en positie. U als raden hebben daarin ook een positie gekregen. Ik zal hier niet te lang bij stilstaan. U weet als geen ander hoe dat werkt bij een gemeenschappelijke regeling. Er is zoiets als een algemeen bestuur voor deze gemeenschappelijke regeling wordt dat gevonden door de burgemeesters van alle Parkstad, gemeenten en één wethouder. Onze burgemeester is voorzitter van het Algemeen Bestuur. Er is een dagelijks bestuur gevormd door alle burgemeesters. Sinds 1 oktober 2024 is er een directeur secretaris. Dat is Ali. Hij is verantwoordelijk voor de algemene bedrijfsvoering en de leiding. Er is nog een ambtelijk voorbereidingsclubje zoals bij al die gemeenschappelijke regeling die de stukken schrijven en de besluitvorming voor u voorbereiden. Dat is een verdere uitwerking. Het Zorg en Veiligheidshuis doet heel veel. U kan het zo gek niet bedenken of de regie daarvan kan belegd worden bij het Zorg en Veiligheidshuis. Ik geloof dat Ali daar dadelijk zelf ook nog verder op in gaat, een aantal voorbeelden genoemd. We hebben het dan over procesregie in complexe casuïstiek, zoals in de aanpak van veelplegers, personen die terugkeren uit detentie. U kan zich voorstellen, u heeft in detentie gezeten, ik hoop dat u zich dat niet kunt voorstellen overigens. Dan is er een moment dat u weer terugkeert in de samenleving en voorzieningen nodig hebt. U heeft een huis nodig. U heeft een uitkering nodig. U heeft begeleiding nodig heeft. Het Zorg en Veiligheidshuis pakt daarin de regie, samen met gemeentes en andere partners. Het gaat over regie huiselijk geweld, geweld in afhankelijkheidsrelaties, personen met verward gedrag, radicalisering, mensenhandel,... Maatschappelijk is een ontzettend complex thema en heel erg relevant op dit moment. Met name in de jeugd aanpak begint het Zorg en Veiligheidshuis een steeds belangrijkere rol te spelen als we het hebben over de uitvoering van het programma Preventie met Gezag, waarin we al op een heel vroegtijdig moment proberen regie te voeren over jeugd met zorg signalen of veiligheidssignalen tot en met jeugd die al in de strafrechtketen zit en waar regie op de uitvoering van de straf, de terugkeer in de samenleving, het toeleiden naar onderwijs, naar arbeid enzovoort wordt georganiseerd. Ook daar zit het Veiligheidshuis in de procesregie. Dan geef ik graag het woord aan Ali. Dank je wel. Even kijken of iedereen meer kan verstaan. Volgens mij wel. In ieder geval fijn dat ik hier mag staan om jullie mee te nemen in het stukje werkzaamheden in de staat waar wij nu in verkeren als Zorg en Veiligheidshuis. Voordat we nu beginnen wil ik eerst iets kort over mezelf vertellen. Want zorg en veiligheid dat zijn wel twee dingen die bij elkaar horen. Veiligheid, daar kom ik vandaan. Ik heb jarenlang bij de politie gewerkt en ik ben teamchef geweest in Heerlen. Ik heb nu de stap gemaakt om deze nieuwe uitdaging aan te pakken. Waarom vind ik dat mooi? Omdat je de veiligheidsproblematiek vaak alleen maar kan oppakken als je vanuit een breed perspectief het probleem aanpakt. Dat betekent dus integraal en dat je dit samen doet met allerlei andere partners. Waar we vroeger dachten dat politie alles kon, zijn we er achter komen dat dat niet zo is. Gelukkig maar, want we moeten het samen doen. Het Zorg en Veiligheidshuis is een organisatie die daarin kan helpen, want die helpt om netwerkpartners en ketenpartners bij elkaar te brengen. Dat is één van onze speerpunten. Het samenbrengen van partners. Een ander speerpunt is kennisoverdracht en expertise brengen. Dat is vooral zorgen dat de complexe problematiek, wij noemen dat [onhoorbaar 00:21:21] goed opgepakt worden en dat mensen geholpen worden om een betere maatschappij te creëren. Dat gezegd hebbende, gaan we naar de presentatie. Voel u vrij als u tussendoor een vraag wilt stellen, u even uw vinger opsteekt. Want wat mij betreft, hoeft het niet zo formeel. Uiteindelijk is het doel om u mee te nemen waar we staan. Carolien heeft net al aangegeven waar het zorg en veiligheid voor staat. We zijn per 1 januari 2024 een GR geworden, een gemeenschappelijke regeling. Zoals ik er naar kijk denk, hartstikke mooi gedaan, want dan ben je van alle zeven de gemeentes en dan kan je beter de problematieken bedienen en de gemeentes afzonderlijk als volwaardig partner zien. Het tweede punt is dat wij een samenwerkingsverband zijn met meerdere partners. Carolien gaf daarnet al even aan van we komen daar op terug. Je kan het niet zo gek bedenken of we gaan met elkaar om de tafel. Uiteindelijk moeten we met die partijen om de tafel gaan om het probleem op te lossen of de zorg te dragen dat het niet meer wordt herhaald, oftewel recidive voorkomen. Het eerste wat we

gedaan hebben nadat je een nieuwe GR bent dan moet je gaan werken, want je had de luxe dat je bij de gemeente Kerkrade zat en dan kon je lekker achterover zitten. Heel veel dingen werden goed geregeld en op het moment dat de navelstreng wordt doorgeknipt dan kom je er achter wat je allemaal zelf moet doen. Vanaf oktober, hebben we gezegd, want dan ben ik begonnen, we gaan de basis eerst op orde maken en ik wil u daarin meenemen. Dat was voor mij de start. Hoe gaan we dat doen? Laten we beginnen met de processen goed in kaart te brengen. Dat hebben we gedaan door het INK model te gebruiken. Dat zijn negen velden waardoor je procesmatig kan kijken wat er moet gebeuren, oftewel een goede doorkijk maken in de organisatie en proberen van buiten naar binnen te kijken, want we kijken vaak van binnen naar buiten. Ik ga niet alles met u doorlopen, want dan zou het een hele saaie vertoning zijn, maar ik wilde dat enkel laten zien dat we dat als start model hebben gebruikt om het proces goed in orde te krijgen en inzicht te krijgen. Vervolgens zijn we gaan kijken welke strategische onderwerpen voor ons belangrijk zijn om die basis op orde te krijgen? Zoals u ziet hebben we eerst gekeken welke punten aan de horizon zijn. Wat zijn onze strategische documenten? Daar kom ik zo meteen nog op terug. Verder hebben we gezegd HRM, vooral alles wat te maken heeft met personeelsbeleid. Wat is daar nodig? Tegenwoordig werken we vaak hybride. Hybride wil niet altijd zeggen dat je van thuis werkt, maar hybride betekent dat je van andere locaties kan werken dan je eigen locatie als dat nodig is. Bijvoorbeeld vanuit detentie, een [onhoorbaar 00:25:03] inrichting waar een collega van ons regelmatig werkt. Hoe zit het met onze interne cultuur? Durven wij te reflecteren naar onszelf? Durven we kijken hoe onze cultuur op dit moment is? Hoe kunnen wij het verbeteren daar waar nodig? Hoe kunnen we de dingen die goed zijn vast houden? Hoe is de communicatie onderling? Misschien nog wel belangrijker, hoe is de communicatie naar buiten? Hoe ervaren onze partners en burgers de communicatie? Dat is belangrijk als je gaat starten, dat je gaat kijken hebben we beleidskaders nodig? We hebben het personeelshandboek van Kerkrade tot eind dit jaar. Die gebruiken we ook. Ondertussen zijn we ook zelf beleidskaders gaan schrijven op maat. Op maat van de GR, op maat van het zorg en veiligheidshuis. Een teamplan wat is dat? Dat is het team aan het werk zetten over wat vinden we nu zelf belangrijk? De mensen meenemen. Niet topdown, maar met eenieder samen kijken welke punten wij met elkaar belangrijk gaan maken? We hebben een aantal dagen bezig geweest met themadagen, waar het teamplan naar voren kwam en dat heeft geresulteerd in vijf punten. Daar kom ik later ook nog even op terug. Wat ook belangrijk is, is capaciteitsmanagement. Ik ben portefeuillehouder geweest van de sector Parkstad bij de politie. Wij noemen dat CM, afkorting van capaciteitsmanagement. Ik kwam daar en ik was al erg bevlekt zoals dat heet. Het eerste wat ik doe is vanuit die CM bril kijken naar onze organisatie. Wat voor werk doen we? Wat voor werk hebben we in beeld? Wat is het werk waar we voor betaald krijgen? Hoe doen we dat? Dat hebben we met de mensen nog eens een keer goed opnieuw bekeken, zodat we ook weten wat de vraag is en het aanbod is en dat we dat naast elkaar kunnen leggen en dat we dan de goede producten kunnen afleveren waar we voor betaald krijgen. Dat we extra dingen doen is prima. Maar we willen eerst dingen doen waar de deelnemende gemeentes ons voor betaald hebben. Dan hebben we nog de financiën. Dat is altijd een hele belangrijke. Als je dan in één keer alleen als zelfstandige bent, dan moet je daar goed doorheen bijten. Dat hebben we redelijk gedaan. Dat kan nog veel beter en daar werken we aan, want het is veel wat je moet verwerken. Ook daar laat ik straks nog een voorbeeldje van zien. Het laatste is verzuim management. Als je als verzuim management. Dat is niet iets voor een Zorg en Veiligheidshuis, maar dat is iets van landelijk. Ook bij de politie is dat een item. We willen collega's hebben die fit en gezond voor de job zijn en ze ook gezond houden. Hoe doe je dat dan? Wat is daarvoor nodig? Daar hebben we wat interventies verricht en mensen daar ook in meegenomen. Dat heeft geresulteerd in dat ons verzuim verminderd is.

Seat 19

Ik vroeg of er in de onderwerpen zoals ze er staan een willekeurige volgorde is of er een prioriteitstelling in zit? -Deze staan in een willekeurige volgorde omdat we ze geprioriteerd hebben als belangrijk. Uiteraard zit daar ook nog een hiërarchie in, maar die heb ik hier niet ingezet. Visie en strategie. Daar was ik mee begonnen. Dit is de belangrijkste. Als je ergens begint, wil je koers hebben. Waar gaan we samen naartoe? Waar beginnen we en waar gaan we naartoe? Dan heb je landelijke kaders voor de zorg en veiligheidshuizen. Daar staat heel veel in wat we als Nederlandse zorg en veiligheidshuizen met elkaar hebben afgesproken. Daar staat de missie en de visie in die voor ons bepalend is. We houden altijd kleur lokaal, maar er is wel, het perspectief. Dan heb je nog het Landelijk Agenda Zorg en Veiligheid Perspectief 2025 en ons eigen bedrijfsplan, dat een vertaling is van het geheel. De Gemeenschappelijke Regeling Zorg en Veiligheid Parkstad, waar ook een aantal zaken geformuleerd staan, wat onze taakstelling is. Last but not least is de meerjarenbegroting. Waarom heb ik die erbij gezet? Omdat daar vooral ook de producten en diensten staan die we met elkaar vooralsnog hebben afgesproken. Dan kom ik bij het kopje HRM en inrichting. Er is al voldoende verteld over de GR, maar wat er vanaf 1 maart nieuw is, is de wet gegevensverwerking samenwerkingsverbanden. Dat gaat nog wat energie kosten, maar dat gaan we wel handelen. Dat is wel iets

waar we echt mee bezig zijn. Die wet is nu alweer een beetje uitgesteld tot 1 juli 2025. Hij start wel op 1 maart 2025, maar de veiligheidshuizen hebben tijd gekregen om tot juli hun zaken te regelen. In de tussentijd hebben we al een aantal zaken geregeld. Wat we ook gedaan hebben is een inrichtingsplan. Ik vergeet de privacy, maar daar kom ik straks nog wel even op terug. Een inrichtingsplan is: hoe gaan wij als zorg en veiligheidshuis intern onze mensen clusteren? Want we hebben één poot. Dat zijn de vaste opdrachten. Wij noemen dat de PGA. Ik zie u knikken, dus u herkent het. Dat is de persoonsgerichte aanpak en wat we ook hebben is alles wat de zogenaamde plus taken zijn. Taken die elke deelnemende gemeente ons kan vragen om te doen. Omdat wij behoorlijk wat expertise hebben in de volle breedte kunnen inzetten voor de deelnemende gemeentes. Wij voelen ons onderdeel van die gemeentes. Wij zijn wel een gemeenschappelijke regeling met een rechtspersoonlijkheid, maar we voelen ons voor alle zeven gemeentes een onderdeel. Daar waar nodig willen wij onze kennis en expertise inzetten. In het inrichtingsplan hebben één tak, de expertise. Wij noemen dat nu het Flex team en één tak is het bedrijfsbureau, de ondersteuning die allerlei zaken verricht om het bedrijf te kunnen sturen. We zijn ook bezig geweest met strategische planning van personeel. We hebben goed gekeken van hoe is dat nu je los bent van de gemeente en onder controle staat bij de provincies. Dat is allemaal anders. Andere definities waar we voorheen makkelijk konden zeggen dat drie jaar structurele gelden is en makkelijk mensen structureel konden aannemen. Daarop zegt de provincie: daar gaan we niet in mee. Wij zijn flexibel en wendbaar.

Seat 32

We hebben daarop geanticipeerd. -Mag ik even onderbreken? Ik krijg net een berichtje dat er van huis uit meegekeken wordt en de mensen kunnen de presentatie niet zien. Er is een technisch probleem? -Oké, dan meld ik dat. Excuses. Dat is niet erg. Dan probeer ik wat meer tekst en uitleg te geven. Hier heeft u een voorbeeld van producten en diensten. U ziet dat er behoorlijk producten diensten zijn. Als u naar de gele eerste drie kijkt, dan valt dat onder de vaste diensten waar elke gemeente een bedrag geeft dat ze inwoners bijdragen. De andere diensten zijn diensten die je apart kan inkopen en die wij leveren. Daar hebben wij expertise in. Mensen die getraind zijn, mensen die daar jarenlang mee bezig zijn. Je ziet ook dat de ene gemeente meer inkoopt dan de andere. Preventie met gezag en sociaal veilig. Dat ligt vooral nauw bij Heerlen. Je ziet dat PMG, de afkorting van preventie met gezag, steeds meer naar andere gemeentes wordt overgenomen. Dit is enkel om u een idee te geven wat voor producten er zijn. Dit is wat ons betreft niet limitatief. Dat kan nog altijd. Wij kunnen andere producten bedienen, maar dat doen we altijd in overleg en met toestemming van het bestuur. In deze nieuwe opzet zijn we gaan kijken naar werving en selectie. Hoe gaan wij mensen selecteren? U ziet namelijk dat er steeds meer krapte in de arbeidsmarkt is, zeker als je mensen tijdelijke contracten geeft. Als ze daar wel een vast contract kunnen krijgen ze daarnaartoe gaan. Dat is ons twee keer overkomen dat we het arbeidsvoorwaardengesprek hebben gehad en we dachten dat we klaar waren en ze toch bij de gemeente een vaste betrekking hebben gehad. Wij begrijpen dat. Dat betekent dat je moet proberen om mensen voldoende perspectief te geven, zodat ze bij het Zorg en Veiligheidshuis willen komen. In de tussentijd hebben we nieuwe medewerkers. Ik heb een opzetje gemaakt. Twee maal re-integratie officieren, twee proces regisseurs, waarvan één gedetacheerd van een ander bedrijf naar ons toe. Dat is bijzonder. Niet helemaal bijzonder, maar voor het Zorg en Veiligheidshuis wel. Een privacy officier, die is vandaag formeel aangenomen. Vandaag is de functionaris gegevensbescherming, de CISO en de ISO binnengehaald. We zijn blij dat we dat allemaal hebben kunnen organiseren. Het heeft behoorlijk wat tijd gekost om dat te doen, want je wilt niet inboeten op kwaliteit. Bij ons werken dertig mensen in totaal. We hebben procesregie en ondersteuning. Op ondersteuning zijn dat op dit moment zeven mensen en ongeveer vijf fte.

Seat 23

Over casuïstiek praten we? -Dat is een operationele vraag. Ik kan wel eens gokken, maar dat ga ik niet doen. Dan zal ik misschien de verkeerde dingen zeggen? Dat doe ik niet. Iets wat ik niet weet, weet ik niet.

Seat 6

Misschien kunnen de actuele situatie van Kerkrade naleven. Hoeveel casuïstiek we hier behandeld hebben, dat is een sheet die we hadden kunnen toevoegen. Dat je even een idee krijgt van de omvang. Die is fors in Kerkrade. Er wordt veel gebruik gemaakt van het zorg en Veiligheidshuis. Er is veel casuïstiek waar begeleiding op zit. We hebben die dashboards. -We hebben die dashboard. Had ik het geweten. Ik weet dat voor de volgende keer. Voor mij is trouwens de eerste keer dat ik hier doe, dus ik weet nog niet helemaal hoe ik u het beste kan bedienen. Volgende keer zal ik dashboard cijfers meenemen. We leveren die nog even na, maar we hebben gekozen omdat het nu een gemeenschappelijke regeling is jullie even mee te nemen in wat dat betekent in de opbouw van zo'n regeling. Dat is meer de focus, maar we leveren het dashboard gewoon nog even na. Ik kan wel beamen dat er fors wat casuïstiek is in Kerkrade, maar ook in Heerlen. We zijn

begonnen met de circuits van het personeel. Dat is niet zo heel interessant. Wat wel interessant is, is dat wij zijn gaan kijken naar de interne cultuur. Als je wil groeien als organisatie, als je een lerende organisatie wil zijn, dan moet je durven je eigen cultuur ter discussie te stellen. Zoals u ziet op de foto, de mensen hebben dat met veel plezier en eerlijkheid ingevuld. Ik heb wat foto's meegenomen omdat het altijd meer zegt dan veel woorden. Hier ziet u het personeel flink aan de slag om uiteindelijk te komen tot de huidige situatie. We hebben ook een gewenste situatie geformuleerd. In die gewenste situatie zijn we bezig om dat te realiseren. Dat betekent elkaar durven aanspreken, niet meteen in de verdediging gaan, kritisch durven zijn naar elkaar, meedenken. Het is niet alleen maar iets voor de leiding, maar het is iets voor ons allemaal. Cultuur interventie is een procesanalyse geworden en daarop verbeteren we vooral de rol. We hebben de rollen nog een keer ter discussie gesteld. Welke rollen wordt het? Hoe kunnen we de competenties van mensen beter inzetten. Dat soort dingen wat je in elk bedrijf hebt, hebben wij daar nog een keer opnieuw gedaan. We hadden een nieuwe GR en een nieuw momentum. Laten we dat dan meteen goed oppakken. Tegelijkertijd hadden we ook veel nieuw personeel. Als je vijf, zes, zeven mensen erbij neemt, is dat op dertig mensen is dat gewoon veel. De beleidskaders had ik daarstraks ook benoemd. Ik heb zelf een aantal beleidskaders geschreven. We hebben hier een aantal genoemd. Het beleidskader verzuim, bewust belonen en al die beleidskaders moeten dat goed doen. Dat het duidelijk is en dat het eerlijk is en dat je weet waar je aan toe bent als organisatie, als medewerker, als leidinggevende,... Ik zou terugkomen op teamplan. Dit zijn de punten die wij als Zorg Veiligheidshuis hebben omarmd. De eerste digitale transformatie in deze tijd waar we nu leven, waar AI Artificial Intelligence overal wordt gebruikt. Je moet maar kijken in de hogescholen en universiteiten. De jeugd weet al niet meer beter chat GPT of Co Pilot. Wij moeten niet achterblijven in deze transformatie. Je ziet dat dat de digitale wereld belangrijk is. Hoe kunnen wij die digitale wereld beter benutten voor onze arbeidsprocessen? Hoe kunnen wij zaken daardoor makkelijker maken? Hoe kunnen we daardoor beter functioneren als organisatie? Die hebben we omarmd. We hebben tegelijkertijd ook gezegd variëteit is ook belangrijk, want variëteit staat niet alleen voor iemand met een kleurtje of zo. Diversiteit en variëteit staat voor een heel breed spectrum. Welke competenties hebben we nodig? Welke mensen hebben we nodig? Voor wat voor vakgebieden hebben dat nodig? Hoe is onze verdeling van ons team? Kunnen we daar nog iets betekenen? Doordat je meer een divers team bent, ben je natuurlijk ook sterker. Dat is wetenschappelijk onderbouwd. Dat hebben we zelf ook gezien en benoemd. Ik had het daarnet al over fit for the job. Dat is heel prominent aanwezig. Wat we gedaan hebben is, we hebben een bekende psycholoog uit Kerkrade, Jo van der Meulen. Voor mensen die hem niet kennen. Ik zou zeggen Google hem, hij heeft boeken geschreven. Die hebben voor een hele mooie prijs gekregen. Hij doet dat omdat hij mij kent en dat die bij de politie al met ons heeft samengewerkt. We hebben Jo voor één keer per maand voor een spreekuur. In dat spreekuur kunnen mensen zonder enige vorm van afspraak binnenlopen en een praatje maken. Waarom hebben we dat gedaan? Omdat uit wetenschappelijk onderzoek is bewezen dat als je dat inricht, dat verzuim dan omlaag gaat omdat je dan veel proactiever bent. Dat je vooral in die preventie fase al mensen hebt die anderen kunnen helpen. Ik sta hier en vandaag heb ik al gesprekken gehad met twee medewerkers waarvan één medewerker al geholpen is en heel blij is waardoor we die dame binnen ons werk heb kunnen houden. In plaats dat het nog een tijdje was doorgegaan en dan waarschijnlijk uitgevallen was in het geheel. Dat is één van die dingen. Zo hebben we nog een aantal dingen georganiseerd, gesprekken met de mensen, driehoek gesprekken ingevoerd. Dat is een vorm dat je samen met de bedrijfsarts samen gaat kijken met de bedrijfsarts hoe we samen dingen kunnen oplossen. Anders leren en ontwikkelen. Die zit vooral in de organisatie zelf. Hoe kunnen we elkaar blijven prikkelen? Hoe kunnen we de kwaliteit naar boven brengen? Dat hebben we onder gerealiseerd door intervisie. Intervisie is nu ingevoerd. Dat betekent dat mensen onder supervisie van een collega, die daar voor opgeleid is intern leert. Dat kost niks. Laten we samen een aantal casuïstieken doornemen. Wat je vaak zag is dat iedereen op zijn eigen eiland z'n werk doet met de beste bedoeling. Ze delen af en toe wel eens dingen met elkaar, maar de waan van de dag laat dat niet altijd toe. Iedereen gaat dan op zijn manier het wiel uitvinden en we delen het niet met elkaar. Wat we gaan doen is met elkaar delen zodat de kwaliteit omhoog gaat en dat iedereen, vooral ook de nieuwe collega's, constant kunnen leren. Waardoor je die leercyclus in het geheel kan laten draaien. Samenwerken is er ook eentje. Samenwerken is vooral extern. Hoe kunnen we onze samenwerking gaan verstevigen, gaan verbeteren? Wat we hebben afgesproken is dat er waarschijnlijk een vorm van een onderzoek gaat komen naar onze ketenpartners en die gaan we uitvragen. Ik heb dat recent nog met iemand die we binnen hebben gehaald en die toevallig een studie aan het doen is gevraagd om dat op te pakken samen met mij om te kijken wat die ketenpartners van ons willen? Wat willen onze mensen op straat en hoe kunnen wij dat bedienen? We willen vooral kijken van buiten naar binnen. Dan krijg je de optimale samenwerking. Ook daar kan je van leren door kritisch te zijn en te reflecteren. Capaciteitsmanagement. Werkaanbod en werkvraag. Hoe kan je dat naar elkaar toe brengen? Wat is daarvoor nodig? We hebben een aantal themadagen met het personeel gehad. Dat is gefaseerd gegaan, want uiteindelijk moet Going Concern doorgaan en het werk moet gedaan worden. Uiteindelijk heeft dat

geresulteerd in hele mooie dagen met een hele hoge opbrengst. Financiën. Om u even mee te nemen dat wat we allemaal aan het doen zijn. Jaarrekening, Begrotingswijziging, Meerjarenbegroting, Controle Verordening, Controle Protocol en Financiële verordening. Al die documenten zijn inmiddels opgemaakt. Als beginnende GR kost het even moeite en naarmate je dat een paar keer hebt gedaan dan wordt het steeds makkelijker. Dit zijn in ieder geval de financiën. Die is op orde en gelukkig op orde. Daar hebben we voor gezorgd dat die op orde is, want vanaf oktober hebben we de knip op de beurs gehouden om te zorgen dat alles goed verloopt. Dat was het in een notendop. Mocht u vragen hebben, kan u ze gerust stellen. -Ik weet zeker dat als ik jullie inschat dat je dat jullie ook nog wel een beetje gevoel zouden willen hebben of je één of twee casussen zou kunnen schetsen waar wij in de praktijk mee te maken hebben, zodat je dat ook een beetje op je netvlies hebt. Niet alleen de organisatie. Dan hebben jullie er een beeld bij wat het betekent om als GR te functioneren, maar ook welke casuïstiek. Je noemde dat al van een ex-gedetineerde. Die staat dan letterlijk met de vuilniszak buiten in Sittard en die komt dan met de bus aan in een niet nader te noemen wijk in Kerkrade. Dan begint een heel proces. Dat is waar we veel mee bezig zijn. Kan je één of twee casus zo uit de pols schilderen? Ik weet dat dat voor raads en commissieleden interessant is om te zien. Wat is de inhoud waar deze mensen van jullie elke dag mee bezig zijn? Dat is heel erg ruim. De zorgcoördinator mensenhandel, daar heb ik vanmiddag nog een gesprek mee gehad. Mensenhandel is een ding en je ziet dat het een heel stroperige organisatie om mensenhandel heen is. Die zorgcoördinator probeert regie te houden en probeert mensen die slachtoffer zijn van mensenhandel, maar dat het net niet een strafrechtelijke zaak wordt. Dan wordt het altijd lastig en dan moet je gaan werken met de politie. Dan moet je werken met de diensten die hulpverlening kunnen verzorgen. Er moet regie worden verricht en de regie om al die partijen bij elkaar te krijgen. Om iemand gewoon simpel onder te brengen. Het klinkt heel makkelijk, maar probeer maar eens gewoon iemand waar je van denkt dat die, meestal zijn er dames, die het predicaat mensenhandel krijgen probeert iemand onder te brengen. Wat je ook ziet is dat die mensen waarvan wij bijna zeker weten dat er sprake is van mensenhandel die bijna nooit verklaren. Even voor u beeld ik ben chef geweest van de afdeling Haven. Dat is de afdeling van vreemdelingen, maar ook van mensenhandel. Ik weet uit eigen ervaring, want ik ging toen ook vaak met mijn eigen mensen mee de straat op om dat gewoon zelf te ervaren. Dan gingen we naar potentiële slachtoffers en die verklaart bijna nooit. Die zijn zo bang. We weten wel dat ze hulp nodig hebben. Zo'n zorgcoördinator kan daar heel belangrijk in zijn. Een ander voorbeeld is ik heb bewust even deze gepakt en dan laat ik een heel ander zien. Dat heeft toen ook de media gehaald in Heerlen, het Syrische gezin. Ik weet niet of u dat nog kent. Het Syrische gezin wat mishandeld zou worden. De bureaus zouden ruzie hebben met hen. Dat is toen helemaal geëscaleerd en ik werkte toen in Heerlen, dus ik ken hen ook vanuit de blauwe pet. Daar heeft het Zorg en Veiligheidshuis een hele prominente rol in die casus gehad door de processor regisseur die partijen bij elkaar heeft gebracht. Hoe gaan we dat nu organiseren? Wat gaan we voor de mensen betekenen? Hoe kunnen we dit voorkomen in de toekomst. Daar komt best wel veel bij kijken. Het belangrijkste is dat je meerdere disciplines bij elkaar haalt en dat daar een proces regisseur op zit. Die proces regisseur bewaakt dat proces en tegelijkertijd kan hij ook vanuit die expertise, die kennis en kunde meedenken en adviseren. Wat we dan heel stiekem nog wel eens doen, is dat onze mensen afzakken naar het niveau van casusregie, wat niet ons werk is. Maar als wij vanuit onze expertise en kennis dit doen om te voorkomen dat het dadelijk echt een hele grote zaak wordt, dan doen we dat liever dan dat we achterover gaan stappen en zeggen van wacht even tot het een grote zaak wordt en neemt het over. -De rol van de wijkagent daarin.

Seat 32

De wijkagent kan heel veel voorkomende zijn. Er zijn recentelijk in ons land zaken aan het licht gekomen dat de wijkagent toch het een en ander wist en te weinig heeft gedaan. Dat het toch misgaat, dat is in Heerlen ook deels gebeurd. Dat het probleem onderschat wordt. Hoe moet ik dat zien tussen het werk van de wijkagent, het melden van een casus zal ik maar even zeggen. Hoe dat bij jullie terechtkomt en hoe jullie daar vervolgens mee omgaan. Dat is een hele goede samenwerking, zeker tussen de politie en het Zorg en Veiligheidshuis. Ik zal het maar even zeggen. Ik ben zelf portefeuillehouder geweest voor de Zorg en Veiligheid bij de politie van Sector Parkstad, want die had ik toen naar me toe getrokken omdat ik dat gewoon heel erg interessant vond. Daar heb ik gezien wat voor werk vanuit zorg en veiligheid bij de politie wordt gedaan en dat die lijntjes naar het Zorg en Veiligheidshuis heel kort zijn is dan ook vanzelfsprekend. We hopen ook dat we in het nieuwe bureau in Hoensbroek naast elkaar gaan zitten. We hebben al samen uitgesproken dat die twee partijen bij elkaar gaan zitten, naast elkaar gaan zitten, zodat je ook veel meer [onhoorbaar 00:52:39] krijgt. Terug naar uw vraag. Hoe komt dat bij het Veiligheidshuis? Het heeft meerdere kanalen. Het kan via de screening, kan gewoon een melding zijn en je moet weten dat de politie en het Zorg en Veiligheidshuis dagdagelijks contact met elkaar hebben. Die lijntjes zijn kort. De wijkagent is iemand die in de wijk zit, dus de ogen en oren van de politie in de wijk. Een wijkagent moet ook heel vaak in die wijk

zijn. Alleen, zoals u weet moet de wijkagent de noodhulp diensten draaien omdat er te weinig aan personeel is. Dat is altijd wel een beetje een dilemma. De meeste wijkagenten die ik ken en ik ken ze in heel Parkstad en in Kerkrade. Die doen hun werk vanuit hun hart. Ze werken hard en proberen er het beste van te maken en alle informatie die ze hebben stoppen ze nagenoeg allemaal in het systeem. Er zullen ook wijkagenten zijn die iets in een boekje schrijven en dat niet in het systeem zetten omdat het misschien nog te gevoelig vinden. Daarom krijgen ook alle wijkagenten training. Die moeten tegenwoordig allemaal een fatsoenlijke wijkagent opleiding volgen om hun werk te kunnen doen. Daar wordt met name ook aangegeven dat je alles in het systeem moet zetten omdat we als politieorganisatie informatie gestuurd willen werken. Dank u wel. -U zei ook in de presentatie dat u aan management capaciteit deed. Worden die wijkagenten en de politiecapaciteit in meegenomen of is het alleen binnen veiligheid? -Nee, dat is alleen ons eigen veiligheidshuis. Ik heb nog redelijk blauw gekleurd zoals dat heet. Zij doen hun eigen capaciteitsmanagement en wij doen

Seat 6

ons eigen capaciteits management. Ik kan u wel vertellen dat de samenwerking goed is. -Wat we met name bij het Zorg en Veiligheidshuis hebben geprobeerd is dat je ook kijkt hoeveel aandacht en tijd je besteed aan een casus en of je daar wat uniformiteit in kan krijgen. Heel veel casuïstiek komt soms niet bij het Veiligheidshuis. Als het relatief eenvoudig is, dan doen we het in eigen huis, met de 3D consultant of met andere partijen. Maar die casuïstiek van een inwoner waar van alles bij elkaar komt, criminaliteit, een hele grote zorgvraag en veel herhalingen. Dan is het complex en heb je verschillende hulpverleners en moet je voorkomen dat de ene hulpverlener naar de andere wijst. Daarom zit er dan iemand van het Veiligheidshuis die zegt van oké, hoe gaan we dit aanpakken? Ik hou vinger aan de pols, ik breng de partijen bij elkaar zodat niemand zich achter elkaar kan verschuilen. Dat is de scheiding. Bij hen komt echt alleen de complexe, problematiek waar van alles bij elkaar komt. Anders krijg je te veel regie en gaat niemand de casus oplossen. Je moet vooral iets oplossen. We zijn heel goed in Nederland om allerlei dingen te reguleren en te evalueren en te registreren. Maar uiteindelijk moet er ook iets opgelost worden voor een inwoner die een probleem heeft. Leo, aan u het woord.

Seat 23

Ik heb in feite twee vragen. Enerzijds is het hetgeen wat u heeft gezegd, die ex-gedetineerde die met die plastic zak in een niet nader te noemen wijk aanklopt. Hoe ga je daar mee om? Hoe is het met de huisvesting geregeld? Hoe loopt dat proces? Want er zijn tientallen ex-gedetineerden die elke keer vrijkomen. Daarnaast nog de vraag. Het probleem van de verwarde personen. Vallen die ook onder jullie hoede? Is dat iets waar je op een gegeven kan zeggen, ik zie daar verbeteringen in of is het alleen maar het verslechteren. Als je gewoon naar de regio kijkt, het aantal verwarde personen, maar ook het landelijke probleem. Dan denk ik dat je toch een hele ontzettend zware workload hebt met die personen. Die twee groepen waar ik het alleen al over heb. Dan heb ik het nog niet over al die anderen. Ook hier reageer ik met twee petten op. Ook in de tijd dat ik teamchef was in Heerlen, dat is niet zo heel lang geleden hadden we natuurlijk de stukken over verwarde personen. Parkstad scoort behoorlijk hoog. Dan is de vraag wat maakt dat dat gebeurt? Dat heeft meerdere oorzaken. Die heeft te maken met de sociaal economische omstandigheden. Dat heeft met alles en nog wat te maken. De vraag is dan hoe ga je het aanpakken? Dat soort problemen kan je alleen maar als groep aanpakken. Dat doe je integraal en dat kan je niet enkel doen als veiligheidshuis of als politie, of als maatschappelijk werk of GGD of GGZ, moet ik zeggen. Je moet het samen aanpakken en dat gebeurt ook zoveel als mogelijk. Dat blijft onze aandacht vergen. Ik kan alleen spreken vanuit het Zorg en Veiligheidshuis. Wij hebben daar mensen op zitten die daar proces regie daar in doen. We hebben ook team toegang die vooral bezig is met dat soort mensen om die hulp te verlenen op de goede wijze. Hier zie je dat het het snijvlak is van zorg en veiligheid. Vaak zijn verwarde personen ook in staat om strafbare feiten te plegen. Hoe gaan we daar mee om als we daar alleen maar strafrecht tegenaan gooien? Strafrecht is niks anders als vergelding. Daar zal je ook een stukje zorg en maatwerk moeten organiseren. Dat doe je dan gezamenlijk en integraal. Vanuit de procesregie van het Veiligheidshuis proberen we dat op een goede wijze te realiseren.

Seat 6

Dat vind ik interessant. -Ali vul maar even aan. Dan kun je ook even ontspannen. Het is vaak zo en correct me if I'm wrong. Als je weet dat een gedetineerde vrijkomt, gaat er van uit de financiële instelling ook al het één en ander gebeuren aan voorbereiding en daar wordt de persoon van het Zorg en Veiligheidshuis al bij betrokken. Er wordt een plan gemaakt en dan wordt gekeken wat dan? Dan kom je vrij. Dan wordt een woning geregeld, maar ook de begeleiding, et cetera. Dat loopt al vanuit de PI, zeg maar de penitentiaire inrichting, gezamenlijk met het Zorg en Veiligheidshuis. Dat is een specialiteit van Parkstad, het Zorg en Veiligheidshuis Parkstad en Nazorg ex-gedetineerden. Dat heeft niet elke zorg en veiligheidshuis. Dat is een

plus taak zal ik maar zeggen. Omdat we een hoog aantal ex-gedetineerden hebben die terugkomen in onze samenleving, zit daar ook een behoorlijke begeleiding op. Dat gaat al heel vroegtijdig voor de vrijlating gebeuren. Het ligt aan de situatie en dat mag ook dan weer niet te veel gedeeld worden vanuit de reclassering. De burgemeester krijgt soms ook een melding als iemand terugkomt waar een heel zwaar vergrijp aan ten grondslag ligt. Dat heeft vaak implicaties voor de familie van de slachtoffers van toen. Daar heb ik regelmatig casuïstieken die heel veel emoties oproepen bij mensen. Dat is een heel lastig veld. Uiteindelijk komt wel iemand vrij. Die komt ergens wonen, maar daar vindt ook iedereen wat van. Zeker als je ook familie van het slachtoffer bent. We hebben recent een casus die echt ingewikkeld is. Zoals u ziet. Ik heb even de sheets erbij gepakt. Tweemaal re-integratie officieren en die houdt zich vooral bezig met de mensen die terugkomen in de maatschappij. Hoe we die opvangen en wat we daarvoor kunnen betekenen?

Seat 24

Hoe worden de bewoners erbij betrokken? -Dat is geen gevaarlijke vraag,

Seat 6

maar dat is altijd een afweging. Want je moet iemand een kans geven en dat wordt altijd zorgvuldig naar gekeken. Soms kan je het ook niet zeggen vanuit de privacy overwegingen. Soms zit er ook bijvoorbeeld een vrijlating met een gebiedsverbod om je in een bepaald gebied te begeven. Dan weet de politie dat ook en dan wordt dat in de gaten gehouden. Je kan niet altijd van tevoren zeggen er komt een ex-gedetineerde bij jullie in de wijk wonen. Hoe zal ik dat netjes zeggen? Dan zijn er allerlei emoties. Dat is een heel zorgvuldig proces waar altijd gekeken wordt waar wil je gaan wonen? Het liefst niet in de buurt of in de stad waar het vergrijp ooit gebeurd is. Soms zit daar ook een gebieds of contactverbod bij. Bij mensen met zedenmisdrijven is dat ontzettend complex en is dat per casus echt iets wat je wat je moet bekijken en moet begeleiden.

Seat 22

Ik zie hier volgens mij best wel veel overlap, ook met dakloosheid. Het zijn vooral mensen of verwarde personen die dan geen dak boven het hoofd hebben. Hoe zit die samenwerking? Omdat we landelijk hebben gezegd dat we nu op de eerste plaats altijd willen zorgen voor een dak boven je hoofd en dan pas de rest. Hoe zit die samenwerking en kijkende naar het landelijke? Werken jullie ook samen met AZC? Is het AZC in Heerlen ook heel erg vol omdat omdat het in Nederland nu eenmaal niet heel goed geregeld is? Zitten daar ook samenwerkingen in omdat je daar ook vaak die mensen hebt met traumatische ervaringen waar we eigenlijk niet echt iets apart voor geregeld hebben. -Als het een complexe casus is waar meer partners bij betrokken zijn, dan zijn we er ook bij betrokken. -We hebben

Seat 32

wel een tijdslimiet.

Seat 19

Je merkt het ook aan de vraagstelling. Ik denk dat we met z'n allen willen dat er ergens problematieken liggen en zorg en veiligheid een in het geding is dat het meteen aangepakt wordt. Ik snap ook dat dat niet altijd kan en dat er een organisatie nodig is die gebouwd wordt, moet worden om daar ruggensteun aan te geven, aan het uitvoeren van dat beleid. Als ik u presentatie in zijn geheel bekijk, geeft mij dat nu het gevoel dat er een hele hoop nog in ontwikkeling is. Ik zou me zomaar kunnen voorstellen als dat gevoel klopt, dat u relatief weinig met de poten zoals ze dat zeggen in de leem staat. Terwijl er wel erg veel administratie en management zaken op de achtergrond spelen op dit moment. Hoe ziet men dat in de toekomst? Ik kan er kort in zijn. Onze proces regisseurs, die worden helemaal vrijgesteld. Die zijn bezig met hun werkzaamheden. Een heel klein clubje van MT noemen wij dat, is bezig met alles wat daar staat. We moeten wel

Seat 6

ons werk goed blijven doen. -Maar dat is een beetje het manco van de focus van de presentatie dat je die indruk wellicht krijgt. Het proces is altijd doorgestaan en gaat ook door en heeft prioriteit. Alleen zijn er een paar zaken bijgekomen die je zo slim en efficiënt mogelijk moet organiseren. Daar heb je wat meer zicht op gekregen. Dat doen we een volgende keer niet meer. Dat is helder. De zaak heeft daar niet onder geleden. - Om dan een beeld bij te geven. We hebben twee dagen uitbesteed als themadagen en daarvan de opbrengst heeft nu al gezorgd dat we effectiever en efficiënter werken. Dus soms moet je investeren om daarna te kunnen oogsten. Eerst zaaien, dan oogsten. Ik moet even een strenge voorzitter gaan spelen. Annemarie, aan u het woord. -Waarschijnlijk is het antwoord

Seat 11

al gegeven. -Waar zijn jullie tevreden over? De tijd die je kan gebruiken om met mensen om te gaan en voor mensen oplossingen te zoeken en dat allemaal voor mekaar te krijgen. Ik hoorde net. Er waren twee mensen constant bezig van de 30. Twee met ex-gedetineerden. -Dat heb ik niet begrepen, maar ik kan me voorstellen dat je nog steeds meer wil. Dat is overal. In de zorg willen ze meer mensen, bij de politie willen ze meer mensen. Hoe meer mensen je ons geeft, hoe meer werk we gaan verrichten. Ik kan u zeggen dat de procesregisseurs die wij hebben zijn keiharde mensen die keihard werken en echt werken vanuit hun hart. Daar zie je daar ook het verschil met professionals of mensen die alleen maar komen omdat ze moeten werken of dat ze een salaris willen hebben. Deze mensen zijn helemaal bedreven en met hun hart bezig. Ik heb het u daarnet gezegd dat ik vandaag een gesprek heb gehad met een collega en die kan zich gewoon dingen aantrekken hoe het buiten loopt als het niet helemaal loopt zoals ze wilt. Ze wil echt voor die mensen gaan en mooier als dit kan ik niet vinden.

Seat 6

Van die dertig mensen is een klein deel bezig met de administratie en de rest met de inhoud. De laatste vraag voor Ali, vinden jullie dat goed? -Ik wou dezelfde

Seat 32

vraag stellen. Daar is antwoord op gekomen. Dank u wel.

Seat 6

We moeten een punt maken. We zijn heel blij

Seat 3

met onze nieuwe directeur, dus ik hoop dat jullie dat ook voelen. Ik hoop dat jullie een indruk gekregen hebben van het proces van zo'n GR, maar dat dat gewoon een onderdeel is van vooral werken aan de inhoud. Mensen helpen, dat staat voorop. Daaromheen hebben we nu iets meer moeten organiseren om met die GR van Van de wal te komen. Wij leveren jullie nog het dashboard van Kerkrade na. Ik weet waar we ook een keer een sheet in het bestuur gehad met wat casuïstiek, dus je kunt zien wat zo langskomt. We voegen er nog een casus beschrijving aan toe. Zodat je ook weer wat beeld en geluid krijgt bij wat er zo allemaal voorbij komt. Dan spreek ik ook met jullie af als wij één keer per jaar cijfers leveren over de actuele veiligheidssituaties van politie en brandweer dat we ook steeds het dashboard van het Zorg en Veiligheidshuis toevoegen. Dan zie je ook hoeveel casussen er in Kerkrade zijn en hoeveel ze ermee bezig zijn. Voor nu voldoende. Ze zitten nu bij het PIT gebouw in Heerlen, waar ook [onhoorbaar 01:08:22] zit, maar zij gaan, dat hebben we gezamenlijk afgesproken, naar het oude politiebureau in Hoensbroek. Dat is een wens van de gemeente Heerlen waar we graag aan meewerken, omdat daar ook een concentratie gaat plaatsvinden van partners die bezig zijn in deze materie. Daar zal een stukje politie zitten om al die andere partners en ook het Zorg en Veiligheidshuis. Het idee is dat mensen elkaar kunnen ontmoeten en bij de koffie ook een verbinding ontstaat op inhoud. Dat is een heel mooi en dat hebben jullie ook zelf mee kunnen inrichten. Allemaal conform binnen budgetten. De mensen hebben er ook zelf een rol in gehad, dus dat is ook weer een nieuwe mijlpaal. Dan moeten wij afronden omdat er nog een andere vergadering is. Heel fijn dat jullie er waren. Dank voor de belangstelling en Ali en Carolien dank voor je presentatie.