

Inspiratiebijeenkomst weerbaarheid

Leerkring gebiedsgerichte aanpak
ondermijnende criminaliteit

24 juni 2021

We€RB@aR

Op donderdag 24 juni organiseerde het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid een inspirerende bijeenkomst voor de leerkring gebiedsgerichte aanpak ondermijnende criminaliteit over het thema weerbaarheid. Tijdens de online bijeenkomst vertelde gastspreker Rivelino Rigters de deelnemers meer over zijn achtergrond en de stichting Criminal Minded. CCV-adviseur Marjon den Brink ging in op het onderzoek naar de weerbaarheid van medewerkers dat het CCV voor een gemeente heeft uitgevoerd. Gastspreker Marco den Dunnen nam de deelnemers ten slotte mee in de ontstaansgeschiedenis en werkwijze van Heilige Boontjes.

STICHTING CRIMINAL MINDED

Rivelino Rigters is rapper, schrijver en directeur van de stichting Criminal Minded. Rigters heeft deze stichting vier jaar geleden opgezet om jongeren en (jong)volwassenen die op sociaal en/of maatschappelijk gebied in een achterstandspositie verkeren en/of ondersteuning kunnen gebruiken in hun persoonlijke ontwikkeling te versterken en te ondersteunen.



Op zoek naar rolmodellen

Al op jonge leeftijd verloor Rigters zijn vader. Daarna ging hij op zoek naar rolmodellen en vaderfiguren. Deze vond hij op straat. Bij jongens met dure kleding en auto's, die aandacht kregen van mooie dames. Als kleine jongen maakte dat veel indruk. Ze waren zichzelf, stoer en aanwezig. Rigters zocht hun bevestiging en begon zich onbewust aan hen te spiegelen. Rond achtjarige leeftijd kwam hij achter de reden van hun leefstijl: de jongens waar hij zo tegenop keek deelden drugs, stalen en waren mensenhandelaren. Toch schrok dat niet af. Rigters keek al naar hen op en wilde net als hen zijn. Hij had al gauw door dat hij zich in the picture speelde door zich ook te misdragen en daarbij het initiatief te nemen, bijvoorbeeld door kauwgom te jatten bij de kruidenier en ramen in te gooien.

Van kwaad tot erger

Omdat hij ook op school lastig gevonden werd, kwam Rigters in groep 3 op een lom-school terecht. Daar ging het van kwaad tot erger. Zijn klasgenootjes waren daar namelijk al bezig met zakkenrollen en het verkopen van drugs. Samen stalen ze geld van docenten en jatten ze fietsen. Op de middelbare school kwam hij ook in contact met de hiphop-scene en gangerrap. Hierin werd het straatleven beschreven zonder belerende toon. Rigters begin zich hieraan te spiegelen. Zoals hij zelf zegt: "Door de muziek werd ik opgevoed". Het speelde een rol in zijn ontwikkeling. Op zijn dertiende richtte hij een gang op. Ze pleegden een straatroof, waardoor hij voor het eerst in de gevangenis terecht kwam. Daarna heeft hij diverse aanvaringen met politie en justitie gehad.

De ommekeer

Op zijn vijftiende kwam Rigters met harddrugs in contact. Vrienden van hem waren dealer geworden en ook voor hem was de weg geplaveid om daarin groot te worden. Maar toen zei iets in hem: "Dit is niet wie jij bent, je moet een ander pad bewandelen". Hij werd depressief van de wereld waar hij in zat en ging op zoek naar de zin van het leven. Rigters verdiepte zich in verschillende godsdiensten, startte met mediteren en kwam in contact met een Amerikaanse groep die zich op positieve wijze manifesteerde en niet oordeelde, maar hem



accepteerde zoals hij was. Hij merkte dat er hierdoor nieuwe positieve dingen op zijn pad kwamen. Zo kon hij iets gaan doen met zijn passie voor muziek en kreeg hier ook nog voor betaald. Dit was voor Rigtters een grote 'gamechanger'. Hij merkte dat het ook mogelijk was om op een positieve manier je talent in te zetten en daarvoor beloond te worden.

Talent positief inzetten

Rigtters zet zijn talent nu in om jongeren met risicogedrag of jongeren die in de gevangenis zitten te helpen. Hier zet hij vooral zijn passie voor muziek voor in. Zo geeft Rigtters rapworkshops in jeugdgevangenissen. Veel jongeren hebben niet geleerd hoe ze zich op een positieve manier kunnen uiten. Rigtters leert de jongeren te ontdekken wat hun eigen verhaal is en hoe ze dit op een creatieve manier kunnen vertellen. Naast de rapworkshops verzorgt de stichting ook volledige trajectbegeleiding tijdens detentie. Zo gaan ze met jongeren in gesprek en gaan ze precies na wat er nodig is wanneer de jongeren weer buiten komen. Ook na detentie staat de stichting voor de jongeren klaar met het after prison traject. De jongeren kunnen hiervoor kiezen in plaats van een normaal reclasseringstraject. Daarnaast gaan de medewerkers die veelal ook ervaringsdeskundigen langs op scholen en leren ze leerlingen dat ze zich weerbaar op kunnen stellen door zichzelf te zijn en dat het niet stoer is om mee te lopen. Ook gemeenten kunnen bij stichting Criminal Minded terecht. Zo hebben ze de gemeente Uithoorn geholpen om de overlast van een grote groep hangjongeren te doorbreken.



Trajectbegeleiding tijdens detentie, uitreiking certificaat PI Alphen aan den Rijn



'Bloedband' is het derde boek van Rigtters. Het staat vol met boeiende en eerlijke getuigenissen van mensen die weleens van het rechte pad zijn afgeweken en hun leven weer hebben opgepakt. Bestel het boek via cnpublishing.nl/boek/bloedband. Je hebt dan ook de mogelijkheid een extra exemplaar cadeau te doen aan een gedetineerde.

AANPAK STICHTING CRIMINAL MINDED

- Inzet ervaringsdeskundigen;
- Begeleiding tijdens en na detentie;
- Online coaching;
- Begeleiding naar werk, dagbesteding of school;
- Voorlichting op basisscholen en middelbare scholen.

TIPS VOOR GEMEENTEN

- Blijf in contact met doelgroep;
- Betrek ouders bij gesprekken en aanpak;
- Maak gebruik van ervaringsdeskundigen;
- Zet rolmodellen in waarin de doelgroep zich herkent;
- Verdiep je in de leefwereld via boeken, documentaires;
- Ga op bezoek bij de doelgroep, leer de wijk kennen;
- Creëer een veilige zone waar jongeren met problemen terecht kunnen;
- Stel vertrouwenspersonen aan waar zij discreet kunnen melden.

Meer informatie

criminalminded.nl

info@criminalminded.nl

CCV-ONDERZOEK NAAR WEERBAARHEID MEDEWERKERS GEMEENTE

Het ministerie van Binnenlandse Zaken stelde in 2018 1,1 miljoen euro aan subsidie beschikbaar ter stimulering van de weerbaarheid, integriteit en professionaliteit van het lokaal openbaar bestuur. Uiteindelijk maakten 24 gemeenten gebruik van deze impuls gelden. Het CCV heeft een onderzoek uitgevoerd bij een gemeente die gebruik heeft gemaakt van deze impuls gelden. Deze gemeente erkende dat ondermijnende (criminele) activiteiten vaak onzichtbaar blijven. Het doel van deze gemeente was dan ook het versterken van de interne weerbaarheid door de bestuurders en ambtenaren alert te maken op externe signalen van ondermijning. Het CCV heeft de stand van zaken geïnventariseerd door bijna 50 medewerkers te bevragen op de thema's werkklimaat, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, professioneel klimaat en maatschappelijk klimaat. De belangrijkste conclusies en aanbevelingen van het onderzoek vind je hieronder

Werkklimaat

De gemeente is onlangs gereorganiseerd. Teamleiders zijn gewijzigd, personeel is vertrokken en ander personeel is aangetrokken. Dit maakt dat de onderlinge verbondenheid is verschoven.

Aanbeveling: Denk na over (nog meer) mogelijkheden om de fysieke afstand tussen medewerkers digitaal te verkleinen.

Het thema ondermijning is de afgelopen jaren geen prioriteit geweest bij de gemeente. Dit is te merken in de organisatie. Veel mensen zien ondermijning als iets dat niet aanwezig is binnen de gemeente en dat dit onderwerp onder de afdeling veiligheid valt.

Aanbeveling: *Zorg er als organisatie voor dat dit thema wel aandacht krijgt en structureel op de agenda komt te staan in de teams.*

Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De bekendheid van (gemeentelijke) normen en waarden wordt als vanzelfsprekend gezien door de medewerkers. De aanname bestaat dat iedereen deze normen en waarden kent en zich hieraan conformeert. Het management acht het bijvoorbeeld vanzelfsprekend dat medewerkers signalen van ondermijning altijd melden. Dit is echter niet voor iedere medewerker vanzelfsprekend.

Aanbeveling: *Voeg het thema 'normen en waarden en integriteit' toe aan het inwerktraject van nieuwe collega's om onduidelikheden te voorkomen en ga hierover met elkaar in gesprek.*

Professionele vaardigheden

Het is belangrijk dat medewerkers (zeker op cruciale of signalerende functies) goed op de hoogte zijn van verschijningsvormen en signalen van ondermijning. De gemeente heeft hier echter weinig tot geen aandacht aan besteed. Het onderzoek maakt duidelijk dat er meer awareness onder de medewerkers moet worden gecreëerd. Hierbij moet ook aandacht zijn voor de onbekendheid van de gevolgen van ondermijnende criminaliteit.

Aanbevelingen: *Deel als organisatie wat je van medewerkers verwacht als het gaat om het tegengaan van ondermijning. Train medewerkers bijvoorbeeld in gespreksvaardigheden bij een Bibob-toets of PGB-gesprek.*

Als een medewerker iets over ondermijning wil melden, is vaak niet bekend waar dit kan.

Aanbeveling: *Stel enkele deskundigen aan in de organisatie bij wie laagdrempelig en vertrouwelijk signalen gedeeld kunnen worden. Deze deskundigen kunnen er ook voor zorgen dat het kennisniveau van medewerkers over ondermijning op orde blijft.*

Maatschappelijk klimaat

Voor medewerkers die wonen en werken in dezelfde gemeente is het soms lastig om werk en privé te scheiden. Dit komt omdat zij ook in privésituaties zakelijke contacten tegenkomen. Mensen worden steeds mondiger.

Aanbeveling: *Train medewerkers voor wie dit relevant is in het omgaan met agressie aanvullend voor privésituaties.*

HEILIGE BOONTJES

Marco den Dunnen werkt 15 jaar bij de politie-eenheid Rotterdam en is directeur van Heilige Boontjes. Als jeugdcoördinator bij de politie kreeg Den Dunnen de opdracht om contact te maken met de jeugd. Er vond veel criminaliteit plaats in zijn wijken en dat viel terug te voeren naar verschillende jeugdgroepen die flirtten met de criminele wereld. Hij vroeg zich af wat ze nou echt wilden bereiken bij deze jongeren? Antwoord: Een goede toekomst. Dit bleek ook als hij de jongeren afzette bij hun ouders en op de bank een gesprek met zowel de jongeren als de ouders voerde. Ze wilden meedoen aan de maatschappij. Ze hadden alleen het netwerk niet om dat te kunnen en hadden het idee dat de maatschappij hen niet nodig had. Binnen de criminaliteit waren er wel allerlei mogelijkheden. Zo konden er altijd wel pakketjes weggebracht of drugs verkocht worden.

Tweede socialisatie

Tijdens zijn werk kwam Den Dunnen in contact met Rodney van den Hengel. Hij heeft zich opgewerkt tot jongerenwerker na een turbulent verleden waarin hij onder andere in de gevangenis zat, verslaafd was en tot de harde kern van Feyenoord behoorde. Jongeren die graag een baan wilden, hielp hij met het opstellen van een cv en het schrijven van een sollicitatiebrief. Hij ging zelfs mee op sollicitatiegesprek. Helaas kreeg geen van de jongeren een baan aangeboden. Het voornaamste probleem was de houding van de jongeren. Ze claimden gelijk hun recht en waren daardoor onvoldoende geschikt voor het bedrijfsleven. Waar ze eerder gesocialiseerd waren door hun ouders, werden ze vervolgens gesocialiseerd door de straat. De jongeren waren hierdoor heel weerbaar, maar in de negatieve zin van het woord.



Marco den Dunnen en Rodney van den Hengel

Derde socialisatie

De heren waren het met elkaar eens dat het tijd was voor een derde socialisatie om de jongeren met twee benen in de maatschappij te zetten. Ze wilden hen op een positieve manier weerbaar maken en deze gasten een betere deal aanbieden dan de straat. Hoewel je daar snel kon cashen, was het lange-termijnperspectief niet positief. Naast het strafrecht wilden ze de jongeren werkgelegenheid, inkomen en de weg ernaar toe

bieden. Hen andere tools geven dan die in de straatcultuur, zodat ze weerbaar zouden zijn in de bedrijfscultuur. Samen kwamen ze op het idee van een koffiebranderij. In een avond zette Den Dunnen het idee op papier en van zijn leidinggevende kreeg hij de ruimte om het verder uit te werken. Van twee Rotterdamse stadsmariniers kregen ze vervolgens budget en een koffiemachine en zo kwam Heilige Boontjes tot leven. Waar ze klein begonnen met vier jongeren zijn er nu 170 jongeren duurzaam gere-integreerd en bevatten alle koffieautomaten van politie nu koffiebonen van Heilige Boontjes.



Huidig pand Heilige Boontjes



Het succes

De re-integratie van de jongeren duurt bij Heilige Boontjes een jaar, dit is langer dan de zes tot acht weken die er normaal gesproken voor staat. En het gebeurt gecamoufleerd: De jongeren zelf werken gewoon in een supertoffe koffiebar. Ze ervaren dat ze iets kunnen en dit maakt ze weerbaar. Den Dunnen geeft aan dat ze dezelfde methodieken gebruiken als die van de straat. De status op straat wordt vertaald naar een bedrijf. En dit werkt: er ontstaat een *sense of ownership*. De jongeren zijn trots op het bedrijf, ze betekenen iets en gaan het bedrijf ook bij anderen promoten. De positiviteit zorgt ervoor dat anderen er ook aan de slag willen.

Meteen aan het werk

Als dat het geval is, duurt de intake twee minuten, waarbij de begeleiders niet geïnteresseerd zijn in het verhaal. De jongeren hebben namelijk op straat geleerd om gewenst gedrag te vertonen als dat nodig is. Omdat de hulpvraag zo fragiel is, mogen ze meteen als opruimer aan de slag. Na twee weken barst meestal de bom en lossen ze problemen agressief op. Het team is daar niet van onder de indruk. Ze (her)kennen het, hebben het achter zich gelaten en spreken de jongere aan. Deze krijgt dan ook direct een gesprek zijn of haar leidinggevende. Daarna is het goed en ontstaat er ruimte om te groeien. Na de functie van opruimer kunnen de jongeren in de bediening terecht komen en vervolgens achter de kassa. Ze krijgen het vertrouwen om dan ook de kassa te tellen. Na een paar maanden zien ze dat de positieve insteek hun toekomstperspectief vergroot en willen ze vaak terug naar school. Na uitstroming komen de jongeren ook nog geregeld terug in 'hun' koffiebar.

Meer informatie

heiligeboontjes.com

marco@heiligeboontjes.nl

TIPS VOOR GEMEENTEN:

- **Luister naar signalen en advies**

Alle informatie die de politie opdoet, delen we met partners (restinformatie). Luister hier goed naar. Ken andere organisaties word maatjes om elkaar te voeden met informatie.

- **Graaf**

We gaan als professionals niet genoeg de diepte in. Als voorbeeld de messenproblematiek: jongeren hebben een mes mee, omdat ze bang zijn om gestoken te hebben als ze ruzie hebben. Wij moeten een situatie creëren waarin ze niet bang zijn. Denk na en graaf.

- **Bekijk de piramide van Maslow**

Met heel veel dingen die we doen, zetten we in op het midden (cultuur). Degenen die we weerbaar willen maken zitten onderop: bij huisvesting en eten. Bezigheidstherapie en dagbesteding is niet genoeg. Het gaat om werkgelegenheid. Bijbanen voor jongeren, banenmarkten, netwerken. Daarna pas inzetten op de rest.

- **Kijk naar jezelf**

Weet je alles? Heb je de verdieping gemaakt? Ken je de straat? Ben je er weleens geweest? Zelfkennis is waardevol. Ontdek de kracht die jij hebt om de weerbaarheid te bevorderen. We zijn een stuk slimmer dan de concurrentie en vaak lukt het niet om het voor elkaar te krijgen om te winnen.

- **Gebruik de tactiek van de straat**

Leer de straat kennen en schaam je niet dat je het niet weet hoe het moet. We willen het je allemaal vertellen. Zet de straat in in jouw voordeel.



Gemeente Breda

EXTRA INFORMATIE: VERSTERKEN BESTUURLIJKE WEERBAARHEID GEMEENTE BREDA

De gemeente Breda wil haar medewerkers optimaal bewust en weerbaar maken tegen ondermijnende criminaliteit, zodat dit fenomeen zoveel mogelijk kan worden voorkomen en teruggedrongen. Hiervoor heeft de afdeling Veiligheid & Leefomgeving op verzoek van de burgemeester het projectplan 'Versterken Bestuurlijke Weerbaarheid' opgesteld.

Het projectplan bestaat uit vier pijlers:

1. Bewustzijn van ondermijnende criminaliteit;
2. Informatiepositie;
3. Juridische expertise;
4. Een Veilige Publieke Taak.

In het plan wordt elke pijler kort toegelicht. Zo staat aangegeven waarom voor deze pijler is gekozen, wat er praktisch gedaan gaat worden en wat er bereikt dient te worden. Denk hierbij bij pijler 1 bijvoorbeeld aan het realiseren van een bredere, geborgde gemeentelijke betrokkenheid bij de aanpak van ondermijning, bij pijler 2 aan het (breder) aanleveren van signalen en bij pijler 3 het verbeteren van de kennis en toepassing van het beschikbare (juridische) instrumentarium.

Draagvlak creëren

Nadat het plan werd goedgekeurd, is het met de gemeentesecretaris besproken en vervolgens digitaal toegelicht aan alle afdelingshoofden om commitment te krijgen. Het plan kan namelijk niet alleen door de afdeling Veiligheid & Leefbaarheid worden gerealiseerd. Het moet, door overlap met heel veel andere werkt terreinen, in afstemming en/of samenwerking gebeuren. Vervolgens zijn de actiepunten verder afgestemd met de teamleiders, zodat deze op eenduidige wijze in de gemeentelijke organisatie zouden worden opgepakt.

Bewustzijnssessies organiseren

Inmiddels hebben er in de hele gemeentelijke organisatie bewustzijnssessies plaatsgevonden. Hierin werd niet alleen uitleg gegeven over ondermijnende criminaliteit, het ging met name in op de specifieke werkzaamheden van een team of afdeling. Zo werden onder andere de werkprocessen en de kwetsbare punten daarin besproken (zoals het werken met gevoelige informatie, een kwetsbare doelgroep of externen). De medewerkers werden zich zo bewust van deze kwetsbare punten en kunnen het proces nu, indien nodig, nog eens doorlopen om eventuele verbeteringen aan te brengen.

Meer informatie

Karin van den Eijnde, Projectmanager Ondermijning
k.van.den.eijnde@breda.nl