



# Verbindingskracht

Een onderzoek naar de rol van  
sociaal werkers bij de aanpak van  
polariserend en grensoverschrijdend gedrag

# Inhoud

	Pagina
<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Onderzoeksmethoden</b>	<b>6</b>
<b>Literatuur over aanpak polariserend en grensoverschrijdend gedrag door sociaal werkers</b>	<b>9</b>
<b>Met welke typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag hebben sociaal werkers te maken?</b>	<b>15</b>
<b>Hoe zien sociaal werkers hun rol bij de preventie of aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?</b>	<b>20</b>
<b>Wat hebben sociaal werkers nodig in hun aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?</b>	<b>25</b>
<b>Conclusies</b>	<b>31</b>
<b>Bronnenlijst</b>	<b>34</b>

**Movisie, 2025**

**Auteurs:**

Judith Khajavi-Zijlstra

Emiel Stobbe

Fayaaz Joemmanbaks

Annemarie van Hinsberg

Celina Sanchez-Ramirez

## Samenvatting

Er zijn signalen dat sociaal werkers in toenemende mate geconfronteerd worden met discriminerend, polariserend en grensoverschrijdend gedrag onder bewoners. In de literatuur wordt vaak benadrukt dat sociaal werkers een belangrijke rol hebben in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Maar er is weinig bekend over hoe sociaal werkers hun eigen rol zien in deze aanpak en het ontbreekt aan concrete voorbeelden van hoe hun rol eruit kan zien. Movisie heeft daarom in 2024 onderzoek gedaan onder 410 sociaal werkers via zowel kwalitatieve (n=31) als kwantitatieve onderzoeksmethoden (n=379).

Respondenten komen polariserend gedrag het meest tegen, en dan met name verticale polarisatie (groeïend wantrouwen van bewoners naar de overheid). Ook zien zij regelmatig ruzies, agressie, overlast, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen bewoners onderling. De overgrote meerderheid van de respondenten voelt ook een sterke verantwoordelijkheid voor met name het signaleren van polariserend en grensoverschrijdend gedrag in hun werkgebied. Ook ervaren zij een verantwoordelijkheid voor de aanpak van dit gedrag, maar met name bij de meer complexe casuïstiek gebeurt dit vaak in nauwe samenwerking met andere organisaties. Veel respondenten zien daarnaast een belangrijke preventieve rol voor zichzelf, maar ervaren hier vaak nog een gebrek aan duidelijke kaders, aandacht en financiële middelen, zowel vanuit

hun eigen organisatie als vanuit bijvoorbeeld de gemeente. Bovendien geven veel respondenten aan niet voldoende kennis en vaardigheden te hebben om polariserend en grensoverschrijdend gedrag goed aan te pakken. Zij merken een toename in dit gedrag, en binnen de huidige politiek-maatschappelijke context vinden zij het steeds ingewikkelder om cliënten aan te spreken op hun gedrag, zonder hun verbindende rol op het spel te zetten. Bij sommige sociaal werkers is er op dit vlak sprake van handelingsverlegenheid.

Gevraagd naar wat zij nodig hebben om polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter te voorkomen, signaleren en aan te pakken, zoeken de meeste sociaal werkers naar meer kennis over bestaande interventies, wat-werkt kennis en professionele vaardigheden, en dan met name gesprekstechnieken. Daarnaast is het belangrijk dat er meer erkenning en aandacht komt voor dit probleem vanuit hun eigen organisaties en vanuit (lokale) overheden. Zij zien graag dat er meer duidelijke richtlijnen en kaders komen over hoe sociaal werkers moeten handelen, en een doordachte multidisciplinaire aanpak in samenwerking met andere organisaties en instanties.

# 1. Inleiding

Veel mensen maken zich zorgen over de manier van samenleven in ons land ([SCP, 2022](#)). Discriminatie, polarisatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zetten niet alleen de sociale cohesie onder druk, maar kunnen ook veel impact hebben op het leven van individuen. Polariserend gedrag kan leiden tot het creëren van ‘wij-zij’ scheidslijnen tussen verschillende groepen in de samenleving. Naast deze horizontale polarisatie zijn er ook grote zorgen over verticale polarisatie. Onvrede en wantrouwen in overheid en instituties kan ertoe leiden dat mensen zich afkeren van de samenleving en de instituties, niet meer meedoen en hulp en zorg mijden met alle gevolgen van dien. Daarnaast kunnen ervaren discriminatie en uitsluiting ervoor zorgen dat mensen minder geneigd zijn om hulp te vragen of accepteren. Bijvoorbeeld door angst voor stigmatisering of wantrouwen jegens instituties. Vice versa kan ervaren discriminatie ook mensen belemmeren in het bieden van goede hulp en zorg. Uit cijfers van de politie (2025) blijkt tevens dat er al jaren sprake is van een toename in grensoverschrijdend gedrag door personen met verward of onbegrepen gedrag. Vaak hebben deze personen preventieve hulp en zorg nodig: iets wat de politie niet kan bieden. Sociaal werkers kunnen hierin wel een belangrijke rol vervullen.

Een recente verkenning laat zien dat sociaal werkers ook steeds meer te maken krijgen met discriminerend, polariserend en grensoverschrijdend gedrag, zowel online en offline

(Broekroelofs & Speelman, 2023). Denk aan (seksuele) intimidatie, bedreigingen, en acties van burgers die boos zijn op de overheid of instanties. Ook zijn er uitingen van wantrouwen en frictie tussen groepen die verschillen in culturele en religieuze opvattingen, inkomen, opleiding of leefwensen.

Sinds 2023 is Movisie concreet aan de slag om meer grip te krijgen op de aard en omvang van discriminerend, polariserend en grensoverschrijdend gedrag, hoe sociaal werkers<sup>1</sup> hiermee geconfronteerd worden, en wat ze nodig hebben aan kennis en tools om hier beter mee om te gaan. In het tweejarige project ‘Grip op polariserend en grensoverschrijdend gedrag’ (2024-2025), bundelt Movisie de kennis op dit terrein, verzamelt nieuwe kennis en vertaalt dit naar een concreet handelingsperspectief voor sociaal werkers. Movisie verzamelt daarbij actief de ervaringen van sociaal werkers en goede voorbeelden die zij al inzetten in hun praktijk, en bevordert leren van en met elkaar in diverse groepssamenstellingen. Het project wordt gefinancierd door het ministerie van VWS.

Tussen 2023 en 2025 heeft Movisie al diverse verkenningen uitgevoerd rondom het thema discriminatie en uitsluiting in de sociale basis, zoals in 2023 een [peiling](#) over ervaren discriminatie onder professionals en een kwalitatieve verkenning over de [aanpak van discriminatie in de sociale basis](#). In 2024 is er een [kennisynthese](#) uitgevoerd over uitsluiting in de sociale basis, en een [checklist](#) gepubliceerd voor de aanpak van discriminatie in het sociaal werk<sup>2</sup>.

- 1 In dit onderzoek hanteren we een brede definitie van sociaal werker. Het onderzoek betreft alle sociaal werkers werkzaam in alle branches van zorg en welzijn en erbuiten. Het gaat bijvoorbeeld om sociaal werkers, maatschappelijk werkers, sociaal agogen, wijkteam-medewerkers, opbouwwerkers, en jongerenwerkers.
- 2 Voor meer informatie hierover kan contact worden opgenomen met Saskia Daru: [s.daru@movisie.nl](mailto:s.daru@movisie.nl)



## 2. Onderzoeksmethoden

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden hebben we verschillende bronnen en kwalitatieve en kwantitatieve methoden gebruikt. De onderzoeksaanpak is te verdelen in vier fasen: een literatuurstudie, een kwalitatieve verkenning, een kwantitatief onderzoek en een kwalitatieve verdieping.

### Literatuurstudie

We zijn begonnen met een literatuurstudie, met als doel inzichtelijk te maken welke literatuur en aanpakken al voorhanden zijn rondom de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Vanuit deze literatuurstudie hebben we geïdentificeerd op welke vlakken meer (up-to-date) kennis nodig is.

### Kwalitatieve verkenning

Als eerste wilden we meer zicht krijgen op het brede spectrum van het polariserend en grensoverschrijdend gedrag waar sociaal werkers mee te maken krijgen. Daarvoor hebben we in de eerste helft van 2024 individuele en groeps gesprekken gehouden. Op basis van een topiclijst bevroegen we de sociaal werkers met welke typen gedrag zij te maken krijgen, wat voor methoden zij gebruiken voor de preventie en aanpak van dat gedrag, en wat zij verder nog nodig hebben om het gedrag beter aan te pakken. De kwalitatieve verkenning hielp ook om het kader en de vraagstelling voor het kwantitatieve deel van het onderzoek scherp te stellen.

De 13 respondenten voor de gesprekken werden geworven via het bestaande netwerk van sociaal werkers van medewerkers van Movisie en via een [online oproep voor deelnemers](#).

Er zijn vier individuele semigestructureerde interviews gehouden en twee groeps gesprekken met meerdere medewerkers van één organisatie. De individuele gesprekken en het groeps gesprek met drie deelnemers duurden gemiddeld tussen de 45 minuten en 1 uur en werden online gehouden via Microsoft Teams. Eén groeps gesprek was fysiek en duurde circa 2 uur.

Alle gesprekken werden opgenomen en vervolgens omgezet naar een woordelijk transcript. Bij de meeste gesprekken is er gebruik gemaakt van een transcriptieservice, en enkele gesprekken zijn omgezet naar tekst via de AI-tool van Microsoft Teams.

**Tabel 1: Overzicht respondenten kwalitatieve verkenning**

RESPONDENT	FUNCTIE	SOORT GESPREK	DATUM (2024)
A1	Jeugdmakelaar	Individueel	15 mei
A2	Sociaal werker	Individueel	23 mei
A3	Teamleider opbouwwerk	Individueel	31 mei
A4	Gebiedsregisseur	Groeps gesprek	12 juni
A5	Woonconsulent	Groeps gesprek	12 juni
A6	Sociaal wijkbeheerder	Groeps gesprek	12 juni
A7	Opbouwwerker	Individueel	5 juni
A8	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug
A9	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug
A10	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug
A11	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug
A12	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug
A13	Sociaal werker	Groeps gesprek	14 aug

### Kwantitatief onderzoek

Movisie heeft in 2024 de Grote Raadpleging van het Sociaal Werk uitgevoerd. Dit is een grootschalig surveyonderzoek over de beroepsbeoefening van sociaal werkers in Nederland<sup>3</sup>. Voor meer informatie zie: [De Grote Raadpleging van het Sociaal Werk | Movisie](#).

Binnen de Grote Raadpleging zijn een aantal themablokken waarin vragen worden gesteld over specifieke thema's. Er zijn ook vijf themavragen opgenomen over polariserend en grensoverschrijdend gedrag. De vragen werden gesteld in de vorm van schaalvragen, stellingen en meerkeuzevragen. Bij de meeste vragen konden respondenten ook kiezen voor de optie 'anders' en een toelichting geven op hun antwoord.

In totaal hebben 1191 sociaal werkers meegedaan aan de Grote Raadpleging. Hiervan hebben 379 respondenten het themablok over polariserend en grensoverschrijdend gedrag ingevuld. De achtergrondkenmerken van deze respondenten staan beschreven in tabel 2. Deze rapportage is alleen gebaseerd op de antwoorden van het themablok van deze 379 respondenten. De kwantitatieve data is geanalyseerd met behulp van SPSS en Excel. Dit gebeurde in nauwe samenwerking met het projectteam van de Grote Raadpleging. De resultaten van de themavragen worden gepresenteerd in de hoofdstukken 4, 5 en 6.

Van alle 1191 respondenten zijn de meesten werkzaam binnen een organisatie voor breed welzijnswerk (31 procent), sociaal werk (23 procent), maatschappelijk werk (11 procent), gemeente

(8 procent), zelfstandig wijkteam (7 procent), organisatie voor jongerenwerk (5 procent) of werkzaam als zelfstandige (zzp'er) (6 procent).

**Tabel 2: Achtergrondkenmerken respondenten themablok Grote Raadpleging, die hebben deelgenomen aan themablok polariserend en grensoverschrijdend gedrag (n = 379)**

HOOGST GENOTEN OPLEIDING	%	AANTAL JAREN WERKERVARING ALS SOCIAAL WERKER	%
Mbo	4	Minder dan 1 tot 10 jaar	23%
Associate / hbo Bachelor	62%	10 tot 20 jaar	45%
Hbo Master	19%	Meer dan 20 jaar	32%
Anders	15%		

Ten opzichte van de totale steekproef van de Grote Raadpleging (n=1191) zijn er geen aanzienlijke verschillen in de opleidingsachtergrond of het aantal jaren werkervaring van de respondenten die de vragen van het themablok over polariserend en grensoverschrijdend gedrag hebben ingevuld. Wel hebben degenen die aan het themablok hebben deelgenomen iets meer werkervaring, en hebben ze iets vaker een hbo bachelor gedaan ten opzichte van de totale respondentenpopulatie, maar de verschillen zijn minimaal.

### Kwalitatieve verdieping

In het najaar van 2024 zijn er twee verdiepende online focusgroepen georganiseerd voor sociaal werkers die deel hadden genomen aan de Grote Raadpleging en ook het themablok over polariserend en grensoverschrijdend gedrag hadden ingevuld. Tijdens deze sessies werden de kwantitatieve resultaten van

<sup>3</sup> Met sociaal werkers wordt hier alle professionals werkzaam in alle branches van het domein van zorg en welzijn en daarbuiten bedoeld.

de Grote Raadpleging kort gepresenteerd en deelnemers werden gevraagd om de resultaten te illustreren aan de hand van voorbeelden uit hun eigen werkpraktijk. De online focusgroepen duurden 1,5 uur. Eén audio-opname werd via AI omgezet in een woordelijk transcript, de andere opname via een transcriptiebureau. De resultaten van de focusgroepen worden gepresenteerd in de hoofdstukken 4, 5 en 6.

In totaal deden er 18 deelnemers mee aan de twee verdiepende focusgroepen. Bij de eerste focusgroep waren er 6 personen, en aan de tweede focusgroep deden er 12 deelnemers mee. De deelnemers waren werkzaam bij verschillende organisaties verspreid door Nederland. In tabel 3 staat een overzicht van de functieprofielen van de deelnemers.

Tabel 3: Functies van deelnemers verdiepende focusgroepen

FUNCTIE	AANTAL
Coördinator	4
Sociaal werker	3
Opbouwwerker	3
Bedrijfsmaatschappelijk werker	2
Maatschappelijk werker	2
Anders	4
<b>Totaal aantal deelnemers</b>	<b>18</b>





### 3. Literatuur over aanpak polariserend en grensoverschrijdend gedrag door sociaal werkers

Op basis van de onderzoeksvragen hebben we in een literatuurverkenning gekeken met welke typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag sociaal werkers te maken hebben, en welke kennis en handvatten er al voorhanden zijn voor of over hen op dit vlak. We hebben hierbij specifiek gezocht naar onderzoeken en publicaties over polariserend en grensoverschrijdend gedrag dat inwoners naar elkaar of richting sociaal werkers zelf vertonen. Het gaat bijvoorbeeld dus niet over gedrag op de werkvloer tussen sociaal werkers onderling. In dit hoofdstuk beschrijven we welke definities we hanteren voor polariserend en grensoverschrijdend gedrag en geven we een beknopt overzicht van de bestaande literatuur. Op basis hiervan bekijken we in hoeverre de gevonden literatuur de onderzoeksvragen al beantwoordt en op welk vlak er nog kennis of concrete handvatten missen.

#### Polarisatie

Polarisatie is 'de verscherping van tegenstellingen tussen groepen in de samenleving die kan resulteren in spanningen tussen deze groepen en toename van segregatie' (OCW & VWS, 2017). Deze

spanningen en segregatie kunnen verlopen langs etnische en religieuze lijnen of andere scheidslijnen in de samenleving. Dit noemen we horizontale polarisatie. Polarisatie kan ook ontstaan tussen groepen burgers ten opzichte van (beleid van) overheid en instituties, ook wel verticale polarisatie genoemd (Verloove et al., 2020). Verschillende factoren op zowel individueel niveau (bijv. gevoelens van onvrede) als wijkniveau (bijv. overlast) kunnen het risico op polarisatie vergroten. Daarnaast spelen ook online platforms en sociale media een steeds grotere rol in het versterken van polarisatie (bijv. door echokamers) (Broekroelofs & Speelman, 2023).

Polarisatie kan worden beschouwd als een proces met meerdere fasen, waarbij geldt dat de fase van polarisatie medebepalend is voor de keuze van een passende aanpak. Het is vaak beter om polarisatie preventief aan te pakken – in 'vredestijd' – dan als de polarisatie is geëscaleerd (Van Wonderen, 2019). Polarisatie kan overigens ook een productieve zijde hebben. Productieve polarisatie maakt duidelijk waar botsende standpunten en conflicterende belangen zitten en kan daardoor ook juist maatschappelijke vooruitgang of emancipatie tot gevolg hebben. Wanneer polarisatie echter toxisch wordt en leidt tot vijanddenken en morele verwerping, vormt dit wij-zij-denken een bedreiging voor het samenleven (Verplancke et al., 2021).

#### Grensoverschrijdend gedrag

Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan we elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met als doel of gevolg de aantasting van de waardigheid van een persoon, of met het gevolg dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat (Daru, Kros & Mateman, 2023). Het komt zowel offline als online voor en treft

alle lagen van de bevolking. Grensoverschrijdend gedrag kan verschillende vormen aannemen (SER, 2024):

- Pesten (bijv. buitensluiten of vernederen);
- Intimidatie (bijv. schelden of bedreigen);
- Seksuele intimidatie (bijv. ongewenste aanrakingen of opmerkingen, aanranding of verkrachting);
- Discriminatie (bijv. op grond van afkomst, leeftijd of seksuele gerichtheid);
- Lichamelijke agressie (bijv. slaan of schoppen).

Daarnaast hebben we in de vraagstelling van ons onderzoek ook overlast, criminaliteit en radicalisering opgenomen als vormen van grensoverschrijdend gedrag.

### Met welke typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag hebben sociaal werkers te maken?

De literatuurverkenning heeft relatief weinig informatie opgeleverd over de typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag waar de bredere beroepsgroep van sociaal werkers in hun dagelijkse praktijk mee te maken hebben. De literatuur die we hebben kunnen vinden, gaat vaak specifiek over of is bedoeld voor jongerenwerkers, maar mist de blik op het bredere sociaal werk. Wel bieden deze studies een adequate beschrijving van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, en meer inzicht in de oorzaken en gevolgen.

Zo beschrijven jeugdprofessionals in een onderzoek van de Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) en het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) (ESS & NJI, 2023) verschillende situaties waarin zij polarisatie tegenkomen. Hierin noemen zij echter veel meer voorbeelden van verticale polarisatie dan van horizontale polarisatie. Met name sinds de coronacrisis worden de

jeugdprofessionals meer geconfronteerd met situaties waarin wantrouwen, spanning en onbegrip richting de overheid een rol spelen dan met situaties over tegenstellingen, wantrouwen en onderbuikgevoelens tussen verschillende groepen mensen. Ook de professionals zelf ervaren de gevolgen van het groeiende wantrouwen van jongeren richting de overheid.

Daarnaast blijkt reeds uit een rapport van BVjong (2015) dat jongerenwerkers met regelmaat te maken krijgen met zorgelijke spanningen tussen jongeren uit verschillende bevolkingsgroepen. Zij zien bijvoorbeeld spanningen in de wijk die kunnen leiden tot vervreemding en uitsluiting of hinderlijke overlast van hangjongeren die felle uitspraken doen over bepaalde groepen. Dit kunnen soms vormen van puberale provocatie zijn, maar het kan ook sluipende polarisatie betreffen.

### Hoe zien sociaal werkers hun rol bij de preventie of aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?

In de literatuur is er meer bekend over de rol van sociaal werkers in relatie tot polariserend en grensoverschrijdend gedrag, al ging de meerderheid van de publicaties wederom over jongerenwerkers. Wat opvalt is dat er in de literatuur vaak wordt benadrukt dat sociaal werkers een belangrijke rol spelen in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, maar het ontbreekt vaak aan specifieke voorbeelden van *hoe* zij dit kunnen doen.

Sociaal werkers kunnen een spil vormen in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, omdat ze zijn opgeleid om ontwikkelingen in de wijk te signaleren, en daarop te acteren en te verbinden. Ze hebben een goede uitgangspositie vanwege hun aanwezigheid in de wijk en interactie met allerlei groepen bewo-

ners (Sociaal Werk Nederland, 2017). De Rijksoverheid speelt ook een belangrijke rol in het aanpakken van polarisatie, maar volgens Van de Vijver (2009) kunnen sociaal werkers een nog belangrijkere rol vervullen, omdat zij dichterbij de burger staan. De Rijksoverheid vormt de kaders, zoals bijvoorbeeld antidiscriminatiewetgeving, maar sociaal werkers kunnen het alledaagse contact tussen burgers, bijvoorbeeld in de wijk, meemaken en faciliteren.

Uit de literatuur blijkt dat sociaal werkers in hun dagelijks werk te maken krijgen met polarisatie in de vorm van 'boze burgers', spanningen tussen burgers onderling waar zij tussenin zitten, of spanningen tussen burgers en gemeente, maar door hun werk midden in de wijk kunnen sociaal werkers vroegtijdige signalen van sociale of maatschappelijke onrust aanvoelen, zoals ongemak, vervreemding, negatieve beeldvorming, of een wij/zij gevoel (Spierts, 2017). Het is daarbij belangrijk dat sociaal werkers reeds in vroege fasen van maatschappelijke onrust bekend raken met bewoners en een vertrouwensband met hen opbouwen (Verloove et al., 2020).

Er is echter geen consensus over wat de precieze rol van sociaal werkers kan en moet zijn als het gaat om de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, met name ten aanzien van 'boze burgers' (Broekroelofs et al., 2024). Ook is er twijfel of de aanpak van polarisering op culturele thema's de verantwoordelijkheid van (alle) sociaal werkers is (Hermans & Kremers, 2017).

Als het gaat om online polariserend en grensoverschrijdend gedrag vervullen maatschappelijke organisaties, groepen burgers en hulpverleners

in de praktijk een belangrijke signalerende functie. Mensen die online grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt ervaren echter een gebrek aan aanwezigheid van zowel overheid als hulpverleners en hebben het gevoel dat ze niet op dezelfde manier beschermd worden als in het fysieke domein. Hoewel de online omgeving niet feitelijk wetteloos is, wordt hij wel vaak zo ervaren. Hoewel hulpverleners vaak eerder signalen van de digitale wereld binnenkrijgen dan overheden of bedrijven, weten ze vaak niet hoe ze op deze signalen moeten reageren (Rathenau Instituut, 2021).

### Wat hebben sociaal werkers nodig bij de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?

Er zijn diverse publicaties over de behoeften van sociaal werkers bij het aanpakken van polariserend gedrag, al gaan deze publicaties voornamelijk over jongerenwerkers en jeugdprofessionals. Daarnaast hebben we geen publicaties gevonden over behoeften ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag.

Uit onderzoek van KIS (Van Wonderen & Reches, 2020) over polarisatie in niet-stedelijke gebieden blijkt dat jongerenwerkers zich op verschillende manieren inzetten op het tegengaan van

polarisatie. Ze bevragen de denkbeelden van jongeren, laten een tegengeluid horen en brengen jongeren met diverse culturen met elkaar in contact. In gesprekken met jongeren handelen zij wel vooral intuïtief, mede omdat zij weinig tot geen interventies kennen die zich specifiek richten op het voorkomen of aanpakken van polarisatie. Behoeften die zij hebben, zijn bijvoorbeeld toegesneden aanpakken, die vertaald kunnen worden naar hun eigen situatie, meer training en vaardigheden in gespreksvoering en interventies die inzetten op



meer empathie en begrip. Daarnaast willen jongerenwerkers graag een duidelijker kader en handelingsperspectief om te weten wanneer en hoe zij moeten ingrijpen (Van Wonderen & Rechtes, 2020).

Uit het onderzoek van ESS en NJi (2023) naar de rol van uitvoerende jeugdprofessionals in de aanpak van polarisatie, blijkt dat zij in de praktijk vaak tegen een aantal zaken oplopen. Zo is het beeld dat jeugdprofessionals hebben van polarisatie vooral gebaseerd op incidenten en excessen, en is de aanpak van polarisatie meestal geen expliciet onderdeel van hun opdracht. Ook voor jongerenwerkers is hun rol vaak niet duidelijk beschreven. Zij voelen zich soms een tussenpersoon tussen jongeren en de lokale overheid, en handelen bij polarisatie vaak op basis van ervaring of intuïtie. Jeugdprofessionals en jongerenwerkers die meer kennis en vaardigheden willen opdoen over de aanpak van polarisatie, doen dit vaak op eigen initiatief. Meestal hebben ze geen specifieke training gevolgd of zijn er geen specifieke tools beschikbaar.

Een eerder rapport (NJi, 2019) stelt dat sociale media een belangrijke rol spelen bij polarisatie, maar dat veel jongerenwerkers nog onvoldoende zicht hebben op de online leefwereld van jongeren, de rol die sociale media spelen in het opgroeien van jongeren, en wat opgroeien in de online leefwereld vraagt aan begeleiding. Hierdoor ervaren veel jongerenwerkers handelingsverlegenheid in hoe zij kunnen aansluiten bij en werken in de online leefwereld van jongeren. Op dit thema is de afgelopen jaren overigens wel geïnvesteerd door verschillende partijen in Nederland, bijvoorbeeld door Presikhaaf University in de Arnhemse wijk Presikhaaf (ESS, 2025), met de oprichting van het Youth Cyber Team in Arnhem (CCV, 2025) en gratis trainingen over online jongerenwerk van Sociaal Werk Nederland en JOZ (2021).

### Welke kennis en aanpakken zijn er al beschikbaar voor de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?

Er zijn meerdere publicaties die beschrijven welke aanpakken sociaal werkers kunnen inzetten tegen polariserend en grensoverschrijdend gedrag. In tegenstelling tot de eerder genoemde studies zijn deze publicaties meestal wel gericht op sociaal werkers in het algemeen, en dus niet specifiek op jongerenwerkers. Er zijn meer aanpakken die zich specifiek richten op polarisatie dan op grensoverschrijdend gedrag. Verder zijn er meerdere handreikingen en trainingen gevonden over omgaan met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag voor bedrijven en werknemers in het algemeen, maar niet specifiek voor sociaal werkers. De gevonden kennis en aanpakken zijn grofweg in te delen in interventies, handreikingen, analyse-instrumenten, tips/tools en trainingen en workshops.

### Interventies

De conclusie van de kennissynthese *Sociaal Werk: Radicalisering en polarisatie* (Broekroelofs en Speelman, 2023) is dat er verschillende interventies zijn rondom de preventie van polarisatie, maar dat deze nog niet altijd goed onderzocht of geëvalueerd zijn. Zo zijn er interventies rondom het voeren van de dialoog om voor ontmoeting, contact en inleving te zorgen, het doen van narratieve oefeningen, waarin iemand zich kan verplaatsen in het perspectief van de ander, of die zich richten op samenwerken om de sociale cohesie te vergroten. Ook het inzetten van de ABCD-methode wordt genoemd als methode voor het versterken van samenwerkingsopbouw en het tegengaan van polarisatie. Daarnaast kan het KIS-analysemodel *Polarisatie en oplossingen* sociaal werkers die in de wijk actief zijn, helpen om de polarisatie in kaart te brengen en mogelijk preventief aan de slag te kunnen. Andere methoden en denkkaders die de publicatie nog noemt,

zijn bijvoorbeeld het denkkader van Brandsma, Deep Democracy en socratische gespreksvoering.

Daarnaast hebben Cankor en Noor (2021) een overzicht gemaakt van 14 interventies die in Nederland worden gebruikt om de weerbaarheid van gemeenschappen en hun leden te versterken. De meeste van deze interventies richten zich op het beperken van de risicofactoren en vallen daarom vooral onder het thema 'Weerbaar opvoeden' en/of 'Polarisatie, problematisch gedrag en radicalisering'. Verder valt het op dat de meeste interventies tweeledig zijn. Ze helpen om weerbaarheid te vergroten van de doelgroep enerzijds, en proberen anderzijds polarisatie, problematisch gedrag en radicalisering aan te pakken.

Interventies die zich richten op omgaan met grensoverschrijdend gedrag in het algemeen voor sociaal werkers hebben we in deze verkenning niet kunnen vinden. Wat betreft seksueel grensoverschrijdend gedrag bevat de Databank Effectieve sociale interventies van Movisie wel twee relevante interventies die op sociaal werkers gericht zijn. De [Interventie 'Ik ben van mij!'](#) maakt jongeren bewust van hun eigen en andermans grenzen en draagt zo bij aan het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De interventie is ontwikkeld voor 'iedereen die met jongeren werkt', van jongeren- en welzijnsorganisaties tot GGD's en Centra voor Jeugd en Gezin. De [Interventie 'Het Vlaggensysteem'](#) stimuleert gezond seksueel gedrag en draagt bij aan het voorkomen en terugdringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onder kinderen en jongeren. Het biedt professionele opvoeders een interventie om seksueel gedrag te beoordelen, het te bespreken met collega's en de kinderen en jongeren zelf, en om gepast te reageren.

## Handreikingen

Er zijn verschillende handreikingen gevonden die sociaal professionals en beleidsmakers kunnen helpen om maatschappelijke spanningen en polarisatie beter te signaleren en met wat zij kunnen doen om polariserend en grensoverschrijdend gedrag aan te pakken of te voorkomen:

- [Het 'Wat werkt bij-dossier' 'Sociaal contact tussen mensen met verschillende religies en culturele achtergronden?' | Movisie](#)
- [Het 'Wat werkt bij-dossier' 'Wat werkt bij het versterken van weerbaarheid van jongeren?' | Movisie](#)
- [De handreiking 'Omgaan met maatschappelijke spanningen' | KIS](#)
- [De handreiking 'Wat kun je doen aan polarisatie en radicalisering?' | NJi](#)
- [De handreiking 'Van polarisatie naar verbinding' | VNG & KIS](#)
- [De handreiking 'Sociaal binden: Contact met moeilijk bereikbare groepen' | Sociaal Werk Nederland & Labyrint](#)
- [De handreiking 'Online jongerenwerk: werken in de online leefwereld van jongeren' | NJi](#)
- [De handreiking 'Kompas voor inclusieve communicatie' | KIS](#)
- [Het analyse-instrument 'Van polarisatie naar verbinding in buurten' | KIS](#)

## Tips & tools

Naast bovengenoemde methoden en werkwijzen die bruikbaar kunnen zijn voor sociaal professionals, maar vaak voor een bredere doelgroep ontwikkeld zijn, zijn er ook nog een aantal documenten die wat meer praktische tips en tools bieden aan sociaal werkers die met grensoverschrijdend en/of polariserend gedrag te maken krijgen. Bijvoorbeeld:

- [De Wijkverbinder | Movisie](#)
- [Sociaal contact in polariserende situaties: 4 tips om spanningen in de samenleving te doorbreken | Movisie](#)
- [Polarisatie: do's and don'ts voor jongerenwerkers | KIS](#)
- [Jongerenwerk | Triggerfactoren | Sociale stabiliteit](#)
- [Online tool 'Project Grey' | Project Grey](#)
- [Tool 'Online grensoverschrijdend gedrag: wat kan je eraan doen?' | Sociaal Werk Werkt!](#)

### Trainingen en workshops

Er zijn ook diverse trainingen en workshops gevonden, die zich richten op de aanpak van offline en online grensoverschrijdend en polariserend gedrag. Voor een overzicht van aanbod specifiek gericht op discriminatie, zie de [Checklist aanpak discriminatie in het sociaal werk](#).

### Offline:

- [Struisvogel Sessie: gesprekstool voor morele dilemma's | Movisie](#)
- [Training 'Omgaan met extreme idealen \(OMEI\)'](#)
- [Workshop 'Triggerfactoren' | ESS](#)
- [Training 'Hoe sociaal werkers grensoverschrijdend gedrag beter kunnen duiden' | Movisie](#)
- [Training 'Omgaan met grensoverschrijdend gedrag' | BMC](#)

### Online:

- [E-learning 'Polarisatie voorkomen, aanpakken en herkennen' | KIS](#)
- [E-learning 'Extreem gedrag en polarisatie' | SSV](#)
- [Online training '#DatMeenJeNiet! | Movisie](#)

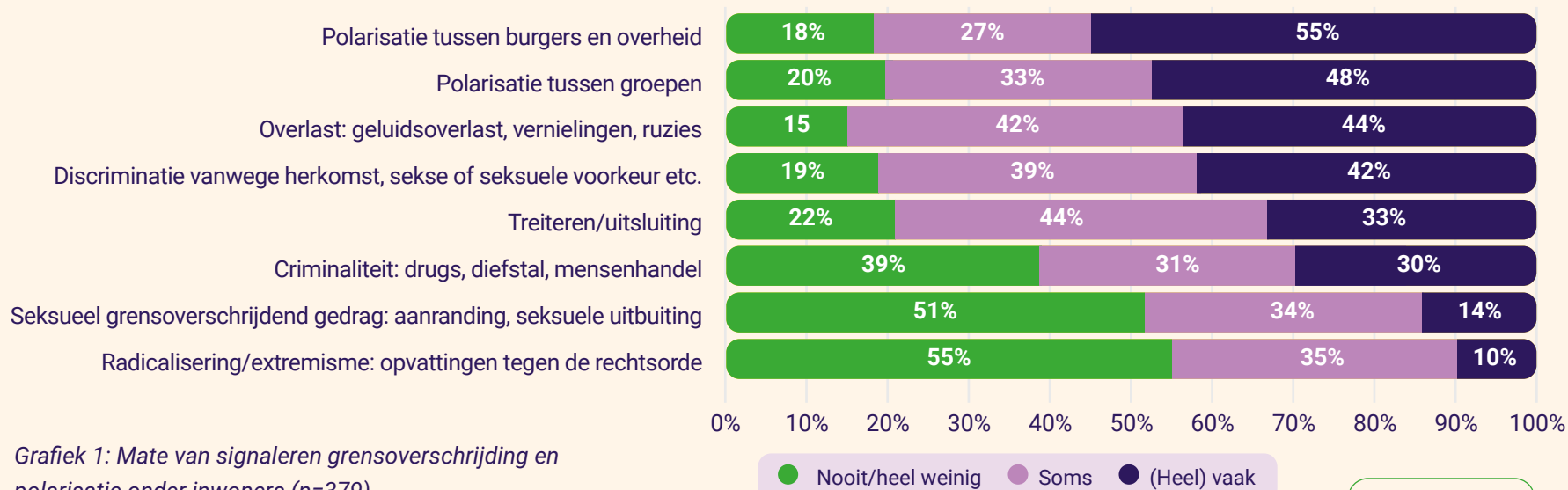
## 4. Met welke typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag hebben sociaal werkers te maken?

Als eerste is er een inventarisatie gedaan van de verschillende soorten polariserend en grensoverschrijdend gedrag dat sociaal werkers zien onder en tussen de inwoners in hun werkveld. Hierbij is gebruik gemaakt van de resultaten uit de Grote Raadpleging, de kwalitatieve verkenning en de verdiepende focusgroepen.

### Verticale polarisatie

Via het themablok van de Grote Raadpleging is aan respondenten gevraagd in welke mate zij verschillende vormen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag zien in hun werk. Zoals te zien in grafiek 1 wordt polarisatie tussen burgers en overheid het vaakst genoemd. Meer dan de helft van de sociaal werkers (55 procent) ziet in hun werk een verscherping van tegenstellingen tussen burgers en overheden. Dit kan zorgen voor wantrouwen naar overheid en instanties, maatschappelijke onrust, spanningen en (groepen) inwoners die zich afgehaakt voelen van de samenleving, zoals deze respondent aangeeft:

*'Polarisatie zie ik vooral tussen de burger en de gemeente of tegen ons. Vaak uit angst over vroeger durven mensen ons niet toe te laten in wat er echt aan de hand is. Ik probeer dan deze mensen gerust te stellen en een band op te bouwen.'*  
(Medewerker jeugdhulp/jeugdconsulent)



Grafiek 1: Mate van signaleren grensoverschrijding en polarisatie onder inwoners (n=379)

Ook uit de kwalitatieve gesprekken met sociaal werkers blijkt een groeiend wantrouwen richting de overheid en haar instituties. De coronacrisis heeft dit wantrouwen verder aangewakkerd. Veel burgers hadden het gevoel dat de getroffen maatregelen sommige groepen onevenredig hard troffen, terwijl anderen er juist van profiteerden. Dit gevoel van oneerlijkheid heeft het vertrouwen in de overheid verder ondermijnd. Een respondent werkt veel met cliënten met een crimineel verleden, die, mede door de wooncrisis, op straat zijn komen te staan. Deze respondent merkt op dat bij zijn cliënten verticale polarisatie versterkt wordt in het contact met mensen in dezelfde situatie:

*‘Ze leven op straat, dus ze zijn continu aan het overleven. Ze krijgen dus ook te maken met groepen mensen, die vanuit hele andere situaties net zo wantrouwend zijn naar de overheid als zijzelf. Daarin vinden ze elkaar dan. En ja, ook daarin zit een stukje polarisatie van ideeën die lang niet altijd terecht zijn, maar in de basis wel voortkomen uit een terecht idee. Namelijk dat de overheid te weinig voor ze doet.’* (Forensisch sociaal werker)

Ook andere respondenten noemen de gevolgen van bezuinigingen binnen het sociaal domein en het gebrek aan (toegankelijke) sociale voorzieningen, met name voor inwoners in een kwetsbare positie, als belangrijke factor in het versterken van polariserend en grensoverschrijdend gedrag.

Een onderwerp dat ook meermaals naar voren kwam in de gesprekken met sociaal werkers is de invloed van de situatie in Israël en Palestina. Deze situatie leidt tot een verharding van stand-

punten, waardoor sommigen, met name jongeren, zich afzetten tegen de Nederlandse overheid. Dit gevoel van vervreemding wordt versterkt wanneer men ervaart dat het Nederlandse beleid niet in lijn is met hun eigen opvattingen over rechtvaardigheid.

### Horizontale polarisatie

Van de respondenten van de Grote Raadpleging geeft ook bijna de helft (48 procent) aan dat zij polarisatie zien tussen verschillende groepen mensen in de samenleving, oftewel horizontale polarisatie.

De gesproken sociaal werkers geven aan dat mensen steeds minder geneigd zijn om elkaar aan te spreken bij meningsverschillen of problemen. In plaats daarvan voelen sociaal werkers dat zij worden gebruikt als spreekbuis of als uitlaatklep voor frustraties. Dit leidt tot situaties waarin burgers onderling vervreemden, terwijl de druk op sociaal werkers alleen maar toeneemt. Deze verharding is met name zichtbaar op sociale media platforms, zoals Facebook en TikTok. Hier durven mensen zich vaak feller en ongenueerder te uiten dan in persoonlijke interacties. De anonimiteit en afstand die het internet biedt, lijken als katalysator te werken voor verhitte debatten en verharde standpunten. Dit digitale landschap wordt zo een broedplaats voor verdere polarisatie.

Polarisatie kan ook voorkomen tussen groepen burgers en gemeenschappen, bijvoorbeeld tussen groepen mensen met een verschillende migratieachtergrond, of groepen die verschillen in hun politieke opvattingen. In de verdiepende focusgroepen waren er sociaal werkers die actief zijn in het begeleiden van jongeren die betrokken waren in rellen tussen Eritrese en Ethiopische



groepen in Den Haag. Ook was er een deelnemer die werkt op een onderwijsinstelling in Amsterdam, waar er soms spanningen zijn tussen joodse bewoners en jongeren die aandacht vragen voor de situatie in Israël en Palestina, met als hoogtepunt de incidenten in Amsterdam rondom de wedstrijd Ajax – Maccabi in november 2024. Een andere deelnemer werkt in een intercultureel centrum en merkt op:

*'Ik merk zeker de laatste tijd echt een toename van polariserend gedrag. Verticaal, maar tegenwoordig ook steeds meer horizontale polarisatie. Groepen komen echt tegenover elkaar te staan, de vlam slaat erg snel in de pan tijdens activiteiten die er zijn. [Het gaat dan om] mensen van Nederlandse afkomst versus mensen met een migratieachtergrond. Maar ook binnen groepen met migratieachtergrond. Neem het voorbeeld Gaza Israël. En de huidige situatie in Syrië brengt heel veel spanning met zich mee. Het stukje discriminatie en racisme leeft bij heel veel mensen. Ja, dus de emoties lopen snel heel erg hoog op.'* (Sociaal werker)

Deze meervoudige lagen van polarisatie – horizontaal tussen burgers, verticaal tussen burger en overheid, zowel online als offline – vormen samen een complex web van sociale spanningen. Deze verdeeldheid leidt tot verdere fragmentatie en wantrouwen binnen de bredere samenleving en maakt tegelijkertijd het werk van sociaal professionals een stuk ingewikkelder. En ondanks het feit dat alle respondenten polarisatie als een veelvoorkomend probleem zien, blijkt dat zij het vaak moeilijker vinden om polariserend gedrag te signaleren en dat het vaak gaat over onderhuidse gevoelens of onbewust gedrag van mensen:

*'Ik zie regelmatig polariserend gedrag, maar in tegenstelling tot grensoverschrijdend gedrag (wat nog meer voorkomt) is polarisering moeilijker te detecteren en aan te pakken. De polariserende ander is zich vaak niet bewust van deze handelingen en moet dan specifiek gewezen worden op polarisering.'* (Persoonlijk begeleider)

Verder wordt polarisatie door respondenten benoemd als een meer maatschappelijk fenomeen waar zij op kleinschalig niveau weinig invloed op kunnen uitoefenen, mede door hun eigen positie:

*'Aanpakken of preventie bij polariserend gedrag is lastig, wij worden vaak gezien als onderdeel van het systeem waar weerstand tegen is.'* (Generalistisch Werker Samenlevingsopbouw)

### Israël-Palestina

Een jeugdhulpverlener werkt op een school en staat tijdens de pauze buiten. In de omgeving wonen veel Joodse mensen, en op een gegeven moment hoort ze een aantal jongeren kwetsbare uitspraken roepen over Joden. Vervolgens ziet ze vier jongens wegrennen.

De jeugdhulpverlener is geschokt. Wat wordt hier nou gezegd? Ze bespreekt met de onderwijscoördinatoren en mentoren binnen de school hoe ze het beste kunnen handelen in deze situatie. Op basis van hun eigen inzichten en ervaring besluiten ze dat de mentoren met diverse klassen in gesprek gaan over de gedragsregels en waarom dit soort uitspraken onacceptabel zijn. Als vervolg hierop brengen meerdere klassen een bezoek aan een nabijgelegen synagoge.

### Grensoverschrijdend gedrag: agressie, ruzies en overlast

Daarnaast geeft een grote groep respondenten (44 procent) in de Grote Raadpleging aan dat er in hun werkgebied sprake is van grensoverschrijdend gedrag in de vorm van ervaren overlast, zoals geluidsoverlast, vernieling, en ruzies.

Ook de gesproken sociaal werkers komen complexe sociale problematiek tegen in hun werk die zich uit in verschillende vormen van overlast en grensoverschrijdend gedrag. Zij merken vooral tussen bewoners antisociaal gedrag op, wat vervolgens leidt tot ruzies en pesterijen. Het gevoel van onveiligheid wordt alleen maar vergroot onder bewoners waardoor de leefbaarheid in de wijk negatief wordt beïnvloed. Verder zien zij relatief veel personen met verslavingsproblemen in de wijk, wat vaak hand-in-hand gaat met criminaliteit. Tot slot wordt er door sociaal werkers aangegeven dat er bepaalde groepen jongeren zijn die zorgen voor ervaren overlast in hun wijk. Degenen die hier het meeste last van hebben zijn burens, buurthuizen en veiligheidspersoneel. Hun gedrag is soms zo agressief en dreigend, dusdanig dat er wordt overwogen een locatieverbod in te stellen.

### Discriminatie

Ook ziet 42 procent van de respondenten van de Grote Raadpleging dat discriminatie op basis van bijvoorbeeld herkomst, huidskleur, religie, sekse of seksuele voorkeur, regelmatig voorkomt. Recente onderzoeken over discriminatie in de sociale basis bevestigen dit beeld. Ook in de gesprekken met sociaal werkers zijn discriminatie en vooroordelen jegens bewoners een belangrijk terugkerend thema. De discriminatie die zij tegenkwamen varieerde van subtiele gevoelens van onbehagen binnen een homogene groep tot aan anti-moslim racisme alsmede vreemdelingenhaat, zoals weergegeven door de volgende deelnemer:

*'Gisteren had ik toevallig ook iemand met wie ik op een huisbezoek was die ook gewoon zonder schaamtegevoel aangaf, zeg maar, hoe trots hij er [op] was dat hij zijn bovenbuurman, een donkere man, heeft kunnen weggagen.'* (Respondent A5, woonconsulent)

Het is belangrijk om te vermelden dat uitsluiting niet alleen voorkomt onder inwoners of cliënten, maar enkele sociaal werkers erkennen dat zij zichzelf en/of collega's ook betrapten op vooroordelen.

### Crimineel, radicaal of extremistisch gedrag

Van alle vormen van grensoverschrijdend en polariserend gedrag komen de respondenten van de Grote Raadpleging crimineel, radicaal of extremistisch gedrag het minst vaak tegen. Desondanks ziet 61 procent van de respondenten crimineel gedrag van inwoners in hun werkgebied. Ongeveer één op de tien sociaal werkers komt radicaal of extremistisch gedrag vaak tegen in hun werk. Ruim een derde meldt daarnaast dat het soms voorkomt. Bij radicaal gedrag gaat het doorgaans om één of enkele individuen binnen het werkgebied van een sociaal werker.

In de gesprekken met sociaal werkers werd aangegeven dat er bij radicalisering vaak subtiele, vroege signalen zijn, die kunnen wijzen op een verhoogd risico, en die volgens sommige sociaal werkers samenhangen met patronen van ongelijkheid in de samenleving. Dit maakt het uitdagend om radicalisering bij de wortel aan te pakken.

### Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Eén op de zeven respondenten van de Grote Raadpleging weet dat er seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt in diens

wijk of werkveld. In de gesprekken met sociaal werkers was seksueel grensoverschrijdend gedrag ook een belangrijk onderwerp van gesprek. Zo vertelden meerdere sociaal werkers over gevallen van online seksuele grensoverschrijding, bijvoorbeeld het verspreiden van naaktfoto's. Dit proces leidt vaak tot *shaming* van de slachtoffers, ofwel het online en openbaar beschuldigen, beschamen en bekritisieren van een ander met gebruik van beelden en/of tekst. De sociaal werkers merkten op dat dit veelal onder jongere cliënten voorkomt.

Ook is er gesproken over offline seksueel grensoverschrijdend gedrag, variërend van lichte tot zeer ernstige overtredingen. Een sociaal werker noemde als voorbeeld dat een client seksueel misbruikt werd in ruil voor drugs. Daarnaast zijn er ook personen die seksueel grensoverschrijdende opmerkingen verbaal uiten. De gesproken sociaal werkers gaven aan dat er bij henzelf en hun collega's een aanzienlijk verschil in de perceptie van seksueel grensoverschrijdend gedrag bestaat. Zo zijn er discussies of bepaalde gedragingen geaccepteerd moeten worden of dat er actie moet worden ondernomen. Tot slot bestaat er onder zowel sociaal werkers als bewoners uiteenlopende opvattingen over wat precies als grensoverschrijdend gedrag moet worden beschouwd, zoals deze respondent illustreert:

*'Het is gewoon nog zo'n open onderwerp. Daarom ook de GGD-training, wat ik zelf heel fijn vond, dat we met alle neuzen dezelfde kant op staan. Maar soms kan iemand iets als heel grensoverschrijdend ervaren en soms iemand anders totaal niet.'*  
(Jongerenmakelaar)

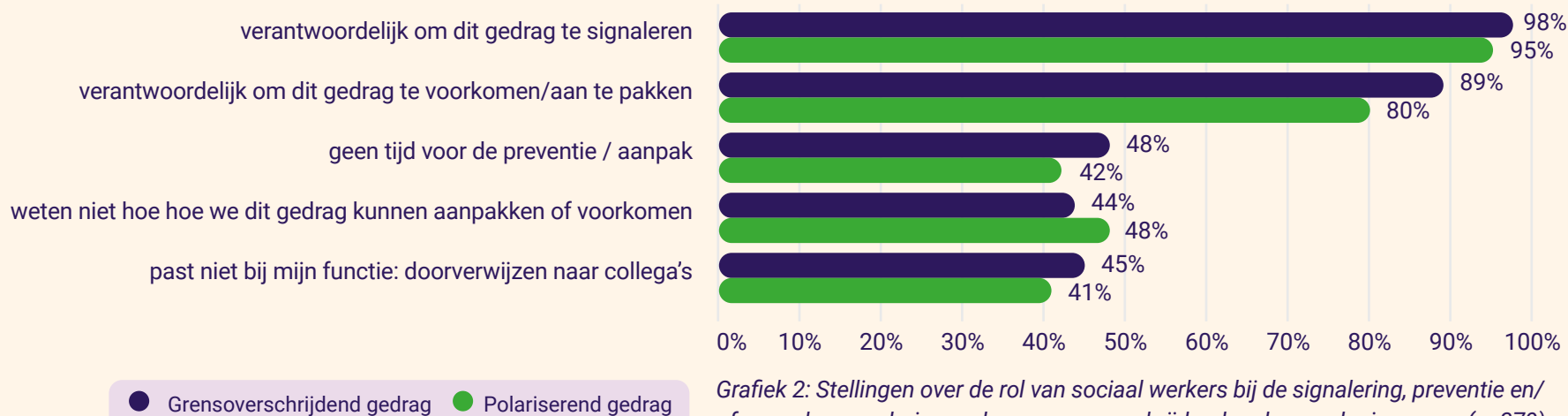


## 5. Hoe zien sociaal werkers hun rol bij de preventie of aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?

Via het kwalitatief en kwantitatief onderzoek hebben we sociaal werkers ook gevraagd hoe zij hun rol zien bij het signaleren, aanpakken en/of voorkomen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag.

In de Grote Raadpleging is aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd over hun verantwoordelijkheid in de signalering en aanpak van enerzijds grensoverschrijdend gedrag en anderzijds polarisatie. Zie grafiek 2 voor de resultaten. Wat opvalt, is dat bijna alle respondenten aangeven dat zij en/of hun collega's een verantwoordelijkheid hebben om grensoverschrijdend gedrag (98 procent) en polarisatie (95 procent) in hun werkgebied te signaleren, zoals deze respondent verwoordt:

*'Ik denk dat we als professional allemaal een plicht hebben om te signaleren en te agenderen. Het gesprek aangaan als we gedrag signaleren kunnen we allemaal, daarin kan ieders eigen bijdrage liggen.'* (Sociaal werker)



Grafiek 2: Stellingen over de rol van sociaal werkers bij de signalering, preventie en/of aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag onder inwoners (n=379)

Ook uit de open antwoorden van de Grote Raadpleging blijkt dat respondenten in hun werk regelmatig geconfronteerd worden met polariserend of grensoverschrijdend gedrag van cliënten, bijvoorbeeld door discriminerende uitingen tijdens cliëntgesprekken. Deze respondenten erkennen dat zij direct moeten optreden wanneer zij dergelijk gedrag observeren, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan met mensen, te de-escaleren bij conflicten en de norm te stellen over welk gedrag wel of niet gewenst is. Deze professional richt zich op het opwekken van empathie:

*'We proberen dat zo goed mogelijk uit te leggen of voorbeelden te geven waardoor mensen zich meer kunnen identificeren met degene over wie ze deze dingen hebben gezegd.'*  
(School) maatschappelijk werker

### **Belangrijke preventieve rol, maar aanpak vaak in samenwerking**

Van de respondenten van de Grote Raadpleging vond de overgrote meerderheid dat zij, naast signaleren, ook een rol hebben in de preventie en/of aanpak van grensoverschrijdend gedrag (89 procent) en polariserend gedrag (80 procent). Eenzelfde beeld kwam voort uit de kwalitatieve verkenning met sociaal werkers. Hierin ontstond een rijk beeld van hoe zij hun rol zien binnen de wijk waarin zij werken en hoe dit mogelijk een preventieve werking heeft op polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Volgens de gesproken sociaal werkers is het belangrijk dat zij in gesprek gaan en blijven met bewoners en een luisterend oor bieden waar nodig. Op deze manier blijven sociaal werkers op de hoogte van wat er in de buurt speelt en waar mensen zich zorgen over maken. Hierbij is het ook belangrijk om ruimte te creëren voor emo-

ties en het uiten van frustraties. Dat de bewoners dit niet altijd op een even genuanceerde manier doen, hoort er volgens hen dan, tot een bepaalde hoogte, ook bij in hun werkveld.

*'In de helft van de gevallen kom je tijdens zo'n gesprek erachter dat er vaak iets anders achter zit. Dus dan wil je vooral even rustig samen gaan zitten en je begripvol opstellen.'*  
(Woonconsulent)

Op het moment dat er spanningen of conflicten zijn tussen bewoners onderling nemen de gesproken sociaal werkers vaak ook een bemiddelende rol in. Een respondent geeft wel aan dat hij deze rol niet altijd zelf op zich neemt, maar bijvoorbeeld Buurtbemiddeling<sup>4</sup> inschakelt:

*'Een hulpmiddel dat we aanreiken voor bewoners is dat ze via buurtbemiddeling met elkaar in contact kunnen komen. Dan kunnen ze in ieder geval op een gelijkwaardig niveau met elkaar in gesprek als burens met een mediator erbij die helpt om het gesprek op een goede manier vorm te geven.'*  
(Gebiedsregisseur)

Ook uit de open antwoorden van de Grote Raadpleging bleek dat respondenten voor de aanpak van grensoverschrijdend en polariserend gedrag, en zeker bij meer complexe casuïstiek, er vaak voor kiezen om samen te werken met andere organisaties of instanties. De sociaal werker kan hierbij wel een agenderende rol hebben of optreden als casusregisseur, zoals deze respondent aangeeft:

<sup>4</sup> <https://www.problemenmetjeburen.nl>

*'Als jongerenwerker hebben we een signalerende functie. Waar nodig en kennis paraat is, gaan wij hier zelf mee aan de slag, anders gaan we op zoek naar passende samenwerkingspartners die hierin wel over kennis en vaardigheden beschikken. Trekken hierin wel graag gezamenlijk op in het proces.'*  
(Jongerenwerker)

Soms vinden respondenten het beter om een casus door te verwijzen, bijvoorbeeld omdat zij zelf niet beschikken over de juiste specialistische kennis of omdat zij vinden dat het beter thuis hoort bij partijen die zich bezighouden met het veiligheidsdomein (met name de politie), zoals deze respondent aangeeft:

*'Qua aanpak rond bewustwording kun je als sociaal werker wel veel inzetten. Als het gaat om vergrijpen e.d. dan komt wetgeving om de hoek kijken.'* (Sociaal-cultureel werker)

Het verschilt wel per functie en organisatie in welke mate sociaal werkers gewend zijn om te gaan met grensoverschrijdend gedrag en in hoeverre zij ook het veiligheidsdomein willen betrekken.

### **Belemmeringen in aanpak en preventie door sociaal werkers**

Uit de stellingen die zijn voorgelegd aan de respondenten van de Grote Raadpleging komen ook verschillende redenen naar voren waarom een deel van de sociaal werkers niet voldoende aandacht kan geven aan de preventie en aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag.

Zo gaf bijna de helft van de respondenten aan dat zij te weinig tijd of middelen hebben om iets te doen aan de preventie en/of aanpak van grensoverschrijdend gedrag (48 procent) en polariserend gedrag (42 procent), zoals deze respondent verwoordt:

*'Het zijn vaak complexe vraagstukken waar veel emotie bij komt kijken van de inwoner. Wij zien bij bewoners ook vaak dat het een opeenstapeling van omstandigheden en teleurstellingen is. Helaas hebben wij als organisatie te weinig tijd, personeel en middelen om dit aan te pakken.'* (Beleidsondersteuner)

Of zoals een andere respondent zegt: *'Tijd is de sleutel die we vaak niet bij ons hebben.'* (Casemanager Fact Jeugd)

Daarnaast noemen enkele respondenten in de Grote Raadpleging dat hun eigen organisatie of de gemeente te weinig financiële middelen beschikbaar stelt voor de preventie van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Dit leidt ook tot onduidelijkheid over wat hun rol is ten opzichte van dit gedrag. Deels komt dit doordat zij niet altijd vanuit hun organisatie meekrijgen wat zij zouden moeten doen op dit gebied of waar ze terecht kunnen met signalen die ze opvangen. Volgens de volgende respondent is er binnen diens organisatie als geheel nog te weinig aandacht voor polariserend gedrag en wat het verschil is tussen polariserend en extremistisch gedrag. Voor deze respondent hangt haar kennis nog teveel af van een specifieke collega die een opleiding volgt op dit vlak:



*'Als het gaat om polarisatie is er echt nog veel meer onduidelijk: wanneer is iets extremistisch? Welke rol hebben we precies? Ik ken een collega die vanuit LSE opleidingen volgt en haar weet ik nu te vinden. Organisatiebreed is hier echter nog veel te weinig aandacht voor. Terwijl ik zowel onder de cliënten (jongeren) als hun ouders wel de verschillen toe zie nemen en ook het wantrouwen richting overheid en andere mensen groter wordt.'* (Ambulant begeleider)

Ook geeft bijna de helft van de respondenten van de Grote Raadpleging aan dat zij niet weten hoe zij polariserend gedrag (48 procent) en grensoverschrijdend gedrag (44 procent) moeten aanpakken. Sommigen geven aan dat zij niet genoeg kennis en handvatten hebben om goed in te kunnen grijpen. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op wat sociaal werkers aangeven over wat zij nodig hebben om dit gedrag beter te kunnen aanpakken.

Als we kijken naar de sociaal werkers die we hebben gesproken in de kwalitatieve verdieping, dan erkennen zij ook vooral hun verantwoordelijkheid in het *signaleren* van polariserend of grensoverschrijdend gedrag. Maar bij sommige sociaal werkers is er ook duidelijk een worsteling in hoe ze het beste om kunnen gaan met dit gedrag, zeker binnen een maatschappelijk klimaat dat volgens hen steeds meer aan het verharden is. Deze welzijnswerker merkt bijvoorbeeld momenteel veel polariserend gedrag op onder ouderen:

*'En ik merk dat ik in mijn werk, vooral bij oudere mensen, bij wie het denk ik ook angst voor het onbekende is, dat ik vaak maar wijselijk mijn mond houd, omdat ik anders alleen maar*

*bezig ben met mensen te corrigeren of anders te laten denken. Ja, ik doe dat wel tussen de regels door. Maar ik vind het echt op het moment heel erg moeilijk.'* (Welzijnswerker)

In lijn met de ervaring van deze welzijnswerker, gaven diverse respondenten uit de kwalitatieve verkenning ook aan dat het zoeken is naar de juiste balans in het stellen van grenzen. De keuze tussen een assertieve aanpak of een wat mildere benadering is niet eenvoudig: een assertieve reactie kan onbedoeld negatieve gevolgen hebben, zoals toenemende frustratie of woede bij de cliënt. Dit kan de kloof tussen professional en cliënt mogelijk (verder) vergroten.

#### **Discriminatie in het buurtcentrum**

Tijdens zijn werk in een buurtcentrum wordt een opbouwmedewerker geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag. Een wijkconsulent van de woningcorporatie komt binnen en vertelt dat hij zojuist een woning heeft toegewezen aan een statushouder. Dit gesprek wordt opgevangen door enkele aanwezige buurtbewoners, waarop een discussie ontstaat met een racistische ondertoon.

De opbouwmedewerker vindt het moeilijk om op een passende manier te reageren. Hij probeert eerst het gesprek aan te gaan, maar de discussie escaleert steeds verder. Reflecterend hierop geeft de opbouwmedewerker aan dat dit soort momenten vaak in het buurthuis voorkomen, maar dat hij professionele vaardigheden mist om goed met grensoverschrijdend gedrag om te gaan.

Een respondent uit de kwalitatieve verdieping voelt bij zichzelf ook een zekere handelingsonbekwaamheid vanwege het huidige maatschappelijke debat:

*'Als ik die laatste vraag zie, van: 'Vind je dat sociaal werkers zich (wel/niet) meer moeten richten op het voorkomen of aanpakken hiervan?' Dan voel ik heel erg van: ja, ik vind dat wij als sociaal werkers dat zeker moeten doen. Want als wij dat niet doen, wie dan wel? En tegelijk voel ik ook een soort handelingsonbekwaamheid in mezelf. Dat ik gewoon niet goed weet wat [ik moet doen]. En dat heeft echt wel te maken met het maatschappelijke klimaat ook. Omdat ik mezelf twijfelend aantref, van: die grenzen van wat gezegd kan worden, kennelijk zijn ze zo enorm opgeschoven, dat ik gewoon niet meer weet waar ik nog op kan reageren en hoe dan.'* (Vrijwilligerscoördinator bij maatschappelijk werkorganisatie)

Deze opbouwwerker vertelt over toenemende polarisatie rondom de opvang van asielzoekers in haar werkveld, en voelt zich in haar rol tussen de gemeente en de bewoners staan:

*'Dus er staan gewoon van twee kanten spanningen, tussen de mensen onderling en ook tussen de gemeente en de mensen. [...] Hoe ga je daar als opbouwwerker goed mee om? Natuurlijk is de gemeente je opdrachtgever. Blijf je het belang van de bewoners behartigen? Maar tegelijkertijd zie je ook gewoon polarisatie en grensoverschrijdend gedrag door opmerkingen die worden geplaatst [door bewoners], en ja dat is gewoon een enorme puzzel.'* (Opbouwwerker)

In de kwalitatieve verdieping waren ook enkele sociaal werkers die aangaven dat ze zelf te maken hebben gekregen met grensoverschrijdend gedrag van cliënten, gericht op henzelf. Bij een van de respondenten ging het om een doodsbedreiging van een client met een licht verstandelijke beperking die niet direct een woning kreeg. Hierna werd het voor deze respondent heel lastig om de cliënt verder te begeleiden, maar hij legt ook uit dat het grensoverschrijdend gedrag van deze cliënt moet worden gezien in de context van het huidige politiek-maatschappelijke klimaat en de woningcrisis:

*'Omdat ik ergens heel goed snap waarom hij zo reageert, vind ik het heel moeilijk om te zeggen: joh, dit is gewoon echt de grens. Dus het betekent dat ik eruit ga en een collega het overneemt. Ja, dus eigenlijk is dat voor mij een casus waarin gewoon alle problematiek van het sociaal werk samenkomt. Je hebt gewoon echt te maken met politieke besluiten, die ervoor zorgen dat de woningmarkt helemaal vastzit. En daarmee dus ook de woonvormen, die zorgen voor bescherming voor deze klanten. En je hebt gewoon te maken met mensen die te laat of veel te lang geen zorg hebben gekregen. En daardoor ook heel erg gefrustreerd zijn in wat ze wel en niet kunnen verwachten van mensen zoals ik, die de overheid vertegenwoordigen, in hun ogen.'* (Forensisch sociaal werker)



## 6. Wat hebben sociaal werkers nodig in hun aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag?

In het voorgaande hoofdstukken beschreven we dat sociaal werkers regelmatig te maken krijgen met polariserend en grensoverschrijdend gedrag en zichzelf ook verantwoordelijk voelen voor de signalering, aanpak en preventie van dit gedrag. Toch geven sommige sociaal werkers ook aan dat zij duidelijk worstelen hoe zij het beste kunnen omgaan met polariserend en grensoverschrijdend gedrag, zeker in de huidige maatschappelijke context, met een verschaald aanbod van sociale voorzieningen en een verhard politiek-maatschappelijk klimaat. In dit hoofdstuk gaan we verder in op wat sociaal werkers aangeven nodig te hebben om dit gedrag beter te kunnen aanpakken.

In de Grote Raadpleging hebben we via een meerkeuzevraag aan respondenten gevraagd wat zij nodig hebben om polariserend en grensoverschrijdend gedrag (nog) beter te signaleren, aan te pakken en te voorkomen. Respondenten konden hierbij kiezen

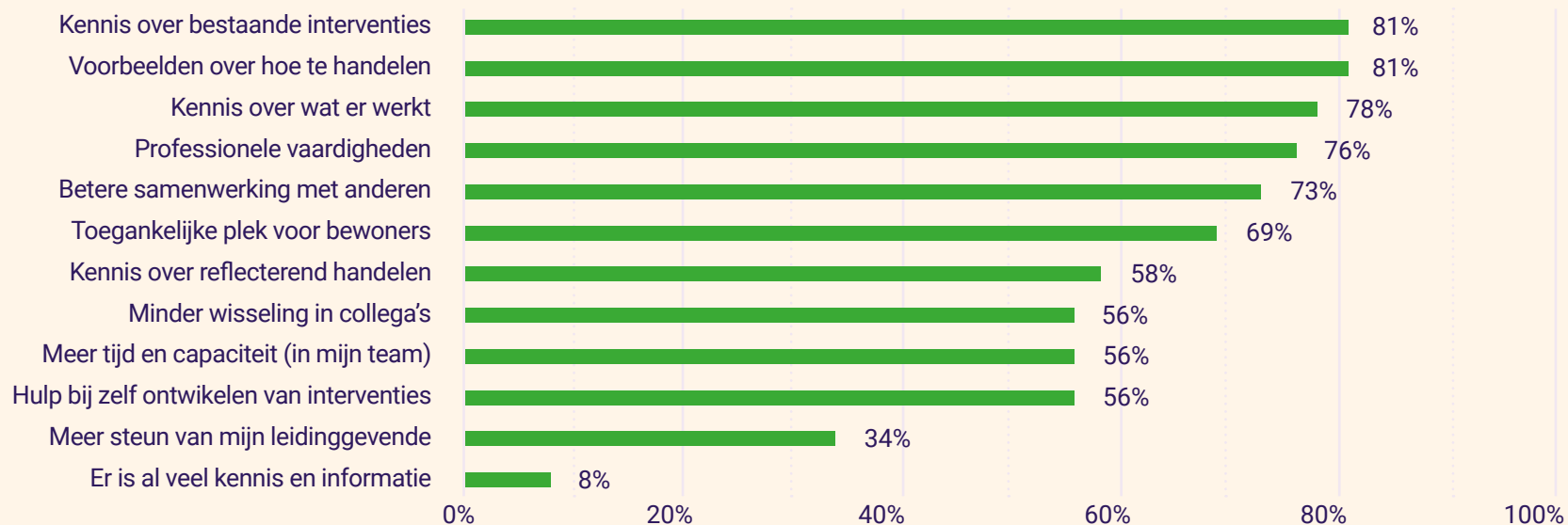
uit 12 antwoordopties, waarbij meerdere antwoorden mogelijk waren, en hadden daarnaast de gelegenheid om hun antwoorden toe te lichten. De resultaten worden gepresenteerd in grafiek 3 (zie pag 26).

### *Meer kennis en vaardigheden*

Zoals te zien is in grafiek 3, zouden de meeste respondenten (81 procent) meer kennis willen van bestaande interventies om polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter te kunnen aanpakken. Evenveel respondenten willen graag voorbeelden over hoe je kunt handelen als je dit gedrag tegenkomt. Daarnaast geeft 78 procent van de respondenten aan dat ze kennis nodig hebben over wat werkt. Drie kwart van de respondenten (76 procent) wil graag meer professionele vaardigheden ontwikkelen om in te grijpen.

### *Meer samenwerking met andere organisaties*

Een vergelijkbare groep respondenten (73 procent) zou in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag graag een betere samenwerking zien met instanties en andere organisaties. In de open antwoorden van de Grote Raadpleging, maar ook in de kwalitatieve verkenning, geven respondenten aan dat het belangrijk is dat alle betrokken organisaties goed op de hoogte zijn van wat zij voor elkaar kunnen betekenen en naar wie zij in welke gevallen kunnen doorverwijzen. Het hebben van korte lijntjes met elkaar is soms cruciaal. Verder wordt benoemd dat de complexiteit rondom polariserend en grensoverschrijdend gedrag vraagt om een multidisciplinaire aanpak en een gedeelde verantwoordelijkheid bij alle betrokkenen, dat ook tot uiting komt in gemeentelijk en regionaal beleid:



Grafiek 3. Wat hebben sociaal werkers nodig om polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter te signaleren, te voorkomen of aan te pakken (n=379)

*'Meer samenwerking tussen alle domeinen maar ook een erkend belang bij alle organisaties.'* (Welzijnswerker)

#### **Meer capaciteit in huis en bij de politie**

Tevens geeft 56 procent van de respondenten van de Grote Raadpleging aan dat er binnen de organisatie meer capaciteit nodig is om polariserend en grensoverschrijdend gedrag op de juiste manier aan te pakken. Zoals ook al in het vorige hoofdstuk naar voren kwam, noemen meerdere respondenten een gebrek aan tijd en geld als knelpunt in het uitvoeren van hun preventieve taak bij polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Hiervoor is het nodig dat dit thema hoger op de agenda komt te staan, zowel binnen hun eigen organisatie als bij de gemeente, en dat er

überhaupt wordt erkend dat polariserend en grensoverschrijdend gedrag voorkomt in hun werkgebied:

*'Sowieso dat vanuit de organisatie het onderwerp serieus wordt genomen. En niet dat er reacties zijn in de trant van 'bij ons gebeurt dat niet.'* (Ambulant begeleider)

Dezelfde soort behoeften kwamen ook naar voren in de kwalitatieve verdieping. Een van de respondenten zou graag zien dat er vanuit het management van de organisatie meer erkenning is voor de dilemma's waar sociaal werkers tegenwoordig mee te maken hebben:

*‘Wat ik af en toe ook wel mis, is een erkenning vanuit de organisatie, dat het daarin uitdagende tijden zijn. Dus naast het gewone werk wat je tegenkomt, dat je ook met deze ingewikkelde aspecten te maken hebt. En dat is wel een vraag die ik heb, van: hoe krijg je ook op managementniveau en op organisatieniveau helder dat dit een thema is waar je als sociaal werker best veel spanning van kan ervaren? En hoe ga je daar dan mee om, en zo? Dus dat je eigenlijk ondersteuning en ruimte vanuit de organisatie krijgt.’ (Coördinator)*

Bij meerdere respondenten, zowel diegenen die deelnamen aan de Grote Raadpleging als in de kwalitatieve verkenning, is er behoefte aan duidelijkere afspraken, richtlijnen en een gedeelde visie binnen de eigen organisatie over de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Deze respondenten zouden graag zien dat hun organisatie medewerkers informeert hoe zij moeten omgaan met bepaalde typen gedrag en hier duidelijke kaders voor stelt:

*‘Weten bij wie ik terecht kan en wat de verschillen zijn bij intern grensoverschrijdend gedrag en wanneer het een bewoner is. Ook een richtlijn wanneer ik als professional iets wel moet melden en wanneer niet.’ (Beleidsondersteuner)*

Ook ervaren respondenten een gebrek aan richtlijnen binnen de sector, en op regionaal en in landelijk verband. Juist daarom zou het volgens hen een goed idee zijn om meer te werken aan netwerkopbouw tussen organisaties, wellicht via een platform. Dit zou een aantal aspecten in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag makkelijker maken, zoals intervisie, doorverwijzing van cliënten, en de inzet van sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen.

Naast een gebrek aan aandacht bij de eigen organisatie wordt ook een gebrek aan capaciteit bij de politie benoemd. Dit gaat zowel over de ondersteuning die politie kan bieden aan sociaal werkers als over de zichtbaarheid van de politie in het straatbeeld, zoals deze respondent wenst:

### **Rellen in Den Haag**

Een ambulante begeleider ontdekt dat enkele van zijn cliënten betrokken zijn bij de rellen in Den Haag tussen groepen mensen met een Eritrese en Ethiopische achtergrond. Sommige jongeren vertellen de ambulante begeleider dat ze vanwege de betrokkenheid van anderen op hun gedrag worden aangesproken. Het is voor deze ambulante begeleider moeilijk om hierop in te spelen, gezien de situatie al is geëscaleerd. Het veiligheidsdomein is al betrokken en de sociaal werkers moeten in dit geval veel samenwerken met andere instanties. De begeleiders gaan in gesprek met de jongeren die daadwerkelijk gezocht worden na de rellen. Daarnaast is er binnen de organisatie een protocol voor dergelijke situaties waar het team op kan terugvallen. Dit protocol wordt echter kritisch bekeken, en er is afstemming nodig met de gemeente over de officiële spelregels.

Reflecterend hierop geeft de ambulante begeleider aan dat er behoefte is aan meer helderheid over wat er vooraf gesignaleerd kan worden bij polariserend gedrag. Ook heeft hij geleerd dat het belangrijk is om in het geval van spanningen het gesprek met cliënten op een andere manier aan te gaan.

'Minder onderbezetting bij de politie, waardoor bijvoorbeeld de wijkagent zichtbaarder en ook echt aanwezig wordt in een aantal 'moeilijke' wijken. Vertrouwen van cliënten (maar ook van mijzelf) in de politie neemt namelijk af door hoe het nu gaat.' (Ambulant begeleider)

### Werken aan de kennis en ervaring van personeel

Diverse respondenten uit de kwalitatieve verdieping hebben in hun organisaties te maken met personeelstekorten. Een respondent beschrijft dat dit weliswaar zorgt voor een goede diversiteit aan perspectieven, maar dat het soms aan specifieke kennis ontbreekt:

'Dus je ziet instroom vanuit andere beroepsgroepen, die dit werk gaan doen. Dat wil niet zeggen dat per definitie de mensen niet gekwalificeerd zijn of niet goed genoeg zijn, maar ik merk wel dat ze vanuit een andere hoek dingen aanvliegen. En soms is dat juist heel positief, omdat ze vanuit een ander perspectief kijken naar het probleem. Aan de andere kant denk ik ook bij mezelf dat we soms kennis tekort komen.' (Coördinator)

Een andere respondent erkent ook dat er personeelstekorten zijn, deels veroorzaakt door een hoog verloop onder personeel. Zij pleit ervoor dat mensen die nieuw zijn binnen het vak of de organisatie, goede meerdaagse trainingen ontvangen voordat ze het veld in worden gestuurd:

'En ik denk dat dat uiteindelijk ook helpt voorkomen dat er nog meer verloop komt. Want juist als je je onzeker voelt en niet helemaal weet waar je mee bezig bent, dan kan je al snel het gevoel hebben van: ik ga maar weer op zoek naar iets anders.' (Bedrijfsmaatschappelijk werker)

De respondenten in de Grote Raadpleging verschillen zelf ook in de lengte van hun ervaring binnen het sociaal werk. Hierbij is er een lichte relatie tussen de behoeften van respondenten aan meer kennis voor de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, en hun aantal jaren werkervaring als sociaal werker. Van de respondenten met minder dan 10 jaar werkervaring geeft gemiddeld zo'n 40 procent aan behoefte te hebben aan kennis, vaardigheden en ondersteuning, vergeleken met gemiddeld zo'n 30 procent van de respondenten die meer dan 10 jaar ervaring in het vak hebben.

### Meer rust in de samenleving en politiek

Daarnaast worden in de open antwoorden van respondenten ook nog een aantal aanvullende behoeften en aspecten genoemd. Zo maakt een aantal respondenten zich zorgen over de maatschappelijke onrust en de manier waarop mensen met elkaar omgaan en met hen als sociaal werkers. Dit maakt het voor sociaal werkers soms moeilijk om goed hun werk uit te voeren. Een respondent zegt hierover:

'Een maatschappij waarin we met elkaar afstemmen wat we van elkaar nodig hebben, hoe we met elkaar omgaan en waar onze grenzen liggen. Ik mis respect over het algemeen, normen,



*waarden. De vrije meningsuiting is doorgeschooten naar alles mogen roepen en niks meer hoeven te accepteren. Ik vind het vreselijk!* (Consulent)

Een aantal respondenten kaart ook aan dat de huidige maatschappelijke onrust wordt verergerd door het politieke klimaat. De manier waarop politici zich uiten naar elkaar zorgt er volgens hen voor dat mensen verder van elkaar af komen te staan, waardoor het voor sociaal werkers nog moeilijker wordt om hun verbindende rol te kunnen vervullen. Een respondent geeft aan wat er anders kan:

*'Een beter werkende democratie en betere voorbeelden in de politiek. Debatten waarbij het om de inhoud en land besturen gaat i.p.v. persoonlijke aanvallen.'* (Coördinator maatjesdienst)

Wat sociaal werkers ondanks al deze ontwikkelingen kunnen doen, is, volgens sommige respondenten, zelf dicht bij de burger blijven staan en ervoor zorgen dat mensen aangehaakt blijven. Dit contact met inwoners wordt gezien als een cruciaal onderdeel van het sociaal werk en zeker ook als het gaat om het voorkomen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Of zoals deze respondent verwoordt:

*'Gewoon het gesprek aangaan. Weten wie mensen zijn en wat ze beweegt. Naast ze gaan staan. Zonder oordeel.'* (Persoonlijk begeleider)

### **Op welke manier willen sociaal werkers meer leren?**

Nadat respondenten in de Grote Raadpleging hadden aangegeven wat zij nodig hadden om polariserend en grensoverschrij-

dend gedrag beter aan te pakken, is aan de 73 respondenten die aangaven meer kennis of vaardigheden te willen, gevraagd op welke manier zij dit het liefste aangeboden zouden krijgen. Hierbij konden de respondenten kiezen uit meerdere antwoordopties. De meeste respondenten (77 procent) willen deze kennis graag via een workshop of training ontvangen. Ongeveer twee derde geeft aan dat zij dit graag doen door middel van intervisie met collega's. Deze intervisie kan zowel regionaal als landelijk worden georganiseerd. Iets meer dan de helft van de respondenten (57 procent) doet dit graag via lerende praktijken en uitwisseling met andere sociaal werkers. Uit de open antwoorden blijkt dat respondenten waarde hechten aan het uitwisselen van ervaringen met andere collega's, vooral praktisch aan de slag willen met de kennis die zij toegereikt krijgen, zoals het trainen van vaardigheden over (groeps)interactie en gespreksvoering.

### **Aan de slag met blinde vlekken**

De resultaten van de kwalitatieve verkenning lagen redelijk op één lijn met die van de Grote Raadpleging, maar er kwamen ook een aantal aanvullende aspecten naar voren.

Zo blijkt dat sommige respondenten al veel doen om zichzelf te blijven ontwikkelen, bijvoorbeeld door het volgen van trainingen of het organiseren van intervisie binnen het team. Een respondent geeft aan dat hun team jaarlijks training krijgt in het omgaan met agressie of het voeren van moeilijke gesprekken. Ook een training over omgaan met grensoverschrijdend gedrag van de GGD wordt genoemd.

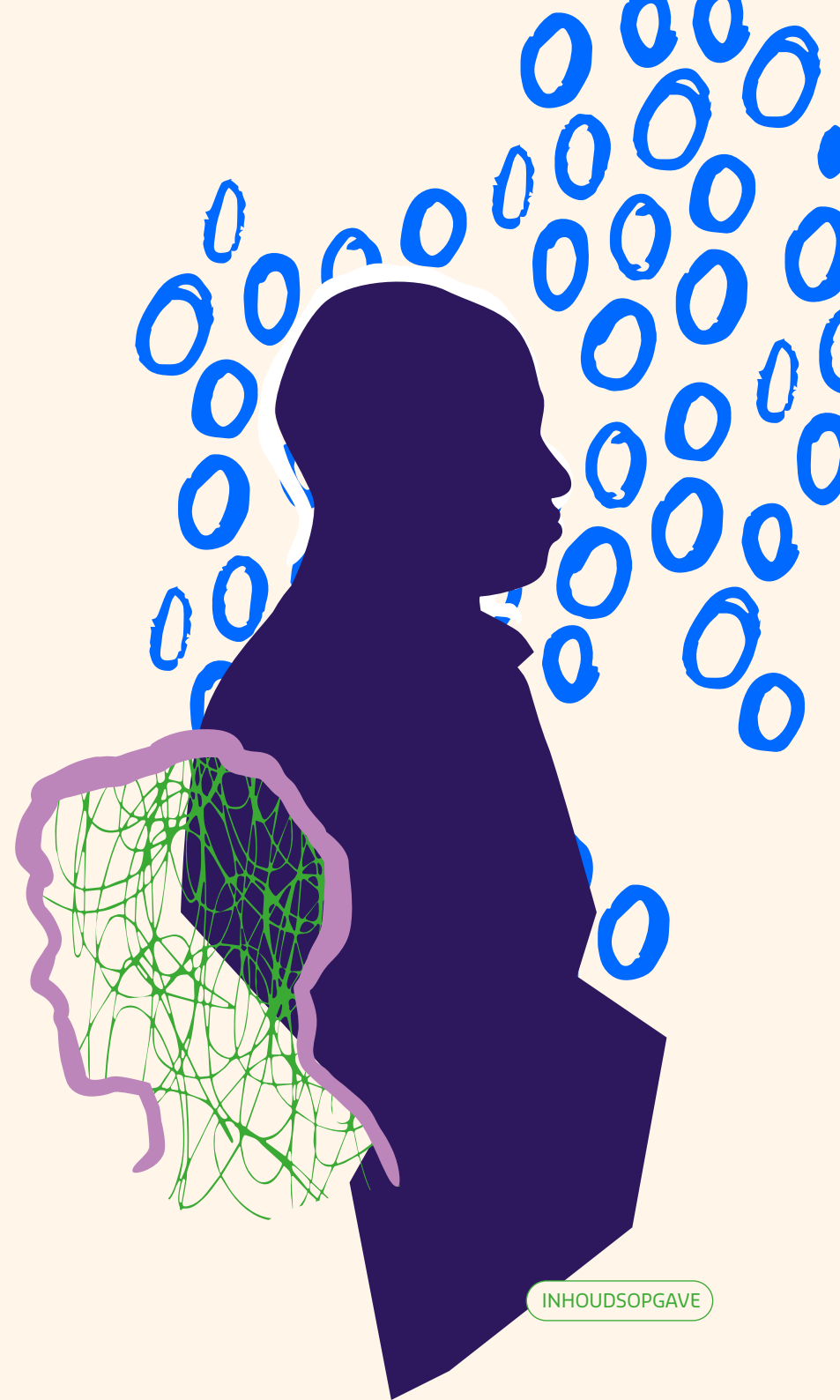
Desalniettemin is er behoefte aan meer kennis over polariserend en grensoverschrijdend gedrag, en dan met name polarisatie (zowel horizontaal als verticaal), radicalisering, omgaan met

verschillende perspectieven, en seksueel grensoverschrijdend gedrag (bijv. expositie). Daarnaast zouden sommige respondenten graag willen oefenen met diverse gesprekstechnieken, en hulp willen bij het zelf ontwikkelen van interventies binnen de eigen lokale context.

De respondenten in de kwalitatieve verdieping opperen daarnaast trainingen die iets dieper en verder mogen gaan, trainingen waarbij mensen bewust worden van hun eigen vooroordelen en aannames, en trainingen met de inzet van trainingsacteurs, waarbij mensen echt moeten oefenen met het voeren van ongemakkelijke gesprekken.

Ook willen een aantal respondenten graag de oorzaken achter polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter begrijpen:

*'Wat ik heel erg merk bij alle trainingen en workshops die ik tot nu toe heb gehad, is dat het toch best wel gericht is op symptoombestrijding. Dus wat je ziet aan de bovenkant, dat gedrag wat niet oké is en wat je ook moet afkeuren [...] En ik merk dat er wat minder aandacht is voor het stukje van: waar komt het gedrag dan vandaan, en daarbij stilstaan, en het contact maken met de persoon en de pijn die daaronder ligt, en soms ook het verlies.'* (Sociaal werker)



## 7. Conclusies

In 2024 heeft Movisie een verkenning gedaan onder sociaal werkers over polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Met welke typen gedrag krijgen sociaal werkers te maken? Wat is, vanuit hun perspectief, de rol en verantwoordelijkheid van sociaal werkers bij de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag? En wat hebben zij nodig om die rol te vervullen?

Vanuit mixed-method onderzoek onder 410 sociaal werkers kwam naar voren dat sociaal werkers wel degelijk veel discriminerend, polariserend en grensoverschrijdend gedrag zien in hun werkpraktijk. Polariserend, en met name verticale polarisatie, zoals een gevoel van wantrouwen naar de overheid, springt daarbij het meeste in het oog. Dit gedrag heeft vaak diepe sociale, economische en politieke wortels en legt druk op sociaal werkers, omdat zij een bemiddelende rol innemen tussen bijvoorbeeld groepen inwoners, of tussen de overheid en burgers. Sociaal werkers zien zichzelf dan ook als spil in het signaleren, aanpakken en voorkomen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Zij benadrukken hun preventieve rol, door onder meer het opbouwen van vertrouwen en bemiddelen in conflicten. Maar bij complexe casuïstiek hebben zij de samenwerking met andere organisaties nodig. Veel sociaal werkers voelen zich verantwoordelijk voor de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, maar ervaren tegelijkertijd handelingsverlegenheid door een gebrek aan richtlijnen, kennis en middelen. Zij willen graag meer tijd en ruimte om te werken aan de deskundigheidsbevordering van zichzelf en hun collega's. Ook

vragen sociaal werkers om concreet beleid en richtlijnen vanuit hun organisatie, de gemeente en andere partijen, zoals de politie: erkenning van de problematiek die speelt, een gedeelde visie en duidelijke kaders en richtlijnen over hoe sociaal werkers het beste kunnen omgaan met polariserend en grensoverschrijdend gedrag.

Deze bevindingen staan niet op zichzelf, maar passen binnen bredere ontwikkelingen in het sociaal werk, zoals ook de Grote Raadpleging (2025) laat zien: sociaal werkers hebben te maken met complexe maatschappelijke uitdagingen terwijl zij betrekkelijk weinig controle hebben over de structurele oorzaken die eronder liggen. In de afgelopen decennia is er bezuinigd op de publieke infrastructuur, waardoor de reikwijdte van vele basisvoorzieningen onvoldoende meegroeit met het beroep dat erop wordt gedaan door burgers (Britt et al, 2024). Tegelijkertijd zullen er in de komende jaren nieuwe bezuinigingen aankomen binnen gemeenten en het sociaal werk (van Pelt & Ketel, 2025). Diverse sociaal werkers binnen dit onderzoek hebben aangegeven dat de verticale polarisatie die zij zien, mede veroorzaakt wordt door de schaarste binnen het sociaal domein. Als er niet voldoende wordt geïnvesteerd in het sociaal domein, is de kans groot dat polariserend gedrag alleen maar toeneemt.

Er moet dus urgent iets gebeuren in het creëren van goede randvoorwaarden die sociaal werkers in staat stellen polariserend en grensoverschrijdend gedrag vanaf de wortel aan te pakken.

### Hoe gaat Movisie met deze resultaten aan de slag?

#### *Ontsluiten van bestaande kennis, tools en interventies*

In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat er veel kennis is over de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, maar dat deze zich nog te vaak beperkt tot de rol van jongerenwerkers. Tevens zijn er veel tools en interventies beschikbaar voor sociaal werkers, maar het onderzoek laat zien dat deze niet altijd voldoende worden gevonden of toegepast.

Movisie gaat daarom samen met diverse stakeholders aan de slag met het overzichtelijk en toegankelijk maken van bestaande kennis en tools voor sociaal werkers. Bij het overzicht van tools wordt rekening gehouden met het type gedrag, de fase waarin het gedrag voorkomt, en de onderliggende strategie van de interventie. Bij het ontsluiten van bestaande kennis wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de manieren waarop sociaal werkers deze kennis willen opdoen, zoals workshops, trainingen, intervisie met collega's en lerende praktijken. Hierbij zal ook ruimte zijn voor sociaal werkers om, op basis van onderbouwde inzichten, zelf nieuwe methodieken en interventies te ontwikkelen.

Verder zal het aanbod van kennis relevant zijn zowel voor meer ervaren sociaal werkers als voor nieuwkomers in het vak, zoals recent afgestudeerde sociaal werkers met een 'frisse blik', of zij-instromers, die waardevolle ervaring en perspectieven meenemen vanuit een ander werkveld.

#### *Organisaties voor sociaal werk: duidelijke kaders, maar ook ruimte bieden*

Sociaal werkers hebben enerzijds behoefte aan heldere kaders over hoe zij kunnen omgaan met verschillende typen polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Aan de andere kant dient er binnen die kaders ook voldoende ruimte te zijn: ruimte voor sociaal werkers om voldoende aandacht te besteden aan bepaalde inwoners, groepen of thema's; ruimte om te werken aan samenlevingsopbouw; ruimte om bepaalde ontwikkelingen te agenderen; en ruimte om je te verhouden tot de visie die de regering hanteert.

Organisaties binnen het sociaal domein hebben daarom een belangrijke opgave in de erkenning en het prioriteren van de rol van sociaal werkers bij de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Zij moeten komen tot een visie die kaders geeft, maar ook de randvoorwaarden scheppen die sociaal werkers voldoende ruimte geeft om dingen op basis van hun ervaring en vakmanschap (anders) aan te pakken. Hierbij is toegang tot kennis cruciaal.

In 2025 gaat Movisie in gesprek met diverse brancheorganisaties en uitvoerende organisaties binnen het sociaal werk. In deze gesprekken zal Movisie de uitkomsten van dit onderzoek delen en organisaties motiveren en ondersteunen met kennis, zodat zij concrete kaders kunnen vormgeven die sociaal werkers equiperen om polariserend en grensoverschrijdend gedrag effectief te signaleren en aan te pakken.



**Multidisciplinaire samenwerking**

Overheden en andere samenwerkingsverbanden kunnen een belangrijke rol spelen in het bevorderen van multidisciplinaire samenwerking en het faciliteren van (regionale) lerende netwerken over polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Er moeten nieuwe manieren gezocht worden om het integraal en duurzaam werken op deze thema's te versterken. Ook dienen hiervoor voldoende middelen beschikbaar gesteld te worden aan organisaties, zodat zij sociaal werkers beter kunnen uitrus-

ten om polariserend en grensoverschrijdend gedrag effectief aan te pakken. Door de krachten te bundelen, kunnen we toewerken naar een stabielere, veiligere samenleving, waar begrip is voor onderlinge verschillen.

Movisie zal de uitkomsten van dit onderzoek ook delen binnen bestaande, deels door de overheid geïnitieerde netwerken die het tegengaan van polariserend gedrag en maatschappelijke onrust als centraal doel hanteren.

## Bronnen

Britt, A., van den Bosch, A., Verwajien, G., Glijn, R., van den Berg, K (2024) De sociale basis versterken, investeren in de toekomst. Verandertheorie voor overheden en maatschappelijke partners. Utrecht: Movisie & Verwey-Jonker Instituut

Broekroelofs, R. (2023) Ervaren discriminatie. Een peiling onder sociaal professionals. Utrecht: Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-05/Peiling%20ervaren%20discriminatie.pdf>

Broekroelofs, R. & Speelman, I. (2023). Kennissynthese Sociaal Werk Radicalisering en Polarisation. Rapportage pijler 1. Utrecht: Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-10/230906%20Rapport%20Kennissynthese%20Sociaal%20Werk%20Radicalisering%20en%20polarisation%20Pijler%201.pdf>

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Keers, T., Vlug, J., & Felten, H. (2023) De aanpak van discriminatie in de sociale basis. Inzicht en handelsperspectieven voor sociaal professionals voor in de sociale basis. Utrecht: Movisie. [https://www.movisie.nl/sites/default/files/2023-01/Aanpak\\_van\\_discriminatie\\_in\\_de\\_sociale\\_basis.pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/2023-01/Aanpak_van_discriminatie_in_de_sociale_basis.pdf)

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Felten, H. & Vlug, J. (2024) Kennissynthese Uitsluiting in de sociale basis. Aanpak en stand van zaken anno 2024. Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-05/Kennissynthese-uitsluiting-in-de-sociale%20basis.pdf>

BVjong (2015). Rol van het jongerenwerk bij de aanpak van radicalisering. Maastricht: BVjong. <https://www.bvjong.nl/wp-content/uploads/2017/04/De-rol-van-jongerenwerkers-bij-de-aanpak-van-radicalisering-BVjong-20152.pdf>

Cankor, E., & Noor, S (2021). Weerbare individuen, weerbare gemeenschappen: een inventarisatie van interventies gericht op het versterken van weerbaarheid van individuen en gemeenschappen. Utrecht: Movisie. <https://www.socialestabiliteit.nl/publicaties/rapporten/2021/04/22/rapport-weerbare-individuen-weerbare-gemeenschappen>

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (2025, 23 januari). Youth Cyber Team. *Centrum voor Criminaliteitspreventie*. <https://hetccv.nl/themas/cyberveiligheid/cybercrime/database-lokale-cyberprojecten/youth-cyber-team/#:~:text=Het%20Youth%20Cyber%20Team%20richt,geldezels%20en%20verleid%20tot%20cybercriminaliteit> (geraadpleegd op 23-01-2025)

Daru, S., Kros, K., & Mateman, H. (2023). Grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie in beeld. Utrecht: Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/default/files/2024-01/Grensoverschrijdend-gedrag-in-de-muziekindustrie-in-beeld.pdf>

Expertise-unit Sociale Stabiliteit (2025, 23 januari). 'Bij jongerenwerk moet je weten wat er speelt. Oók online.' *Expertise-unit Sociale Stabiliteit*. <https://www.socialestabiliteit.nl/praktijkverhalen/bij-jongerenwerk-moet-je-weten-wat-er-speelt.-ook-online> (geraadpleegd op 23-01-2025)

Expertise-unit Sociale Stabiliteit & Nederlands Jeugdinstituut (2023). Polarisatie onder jongeren door de ogen van jeugdprofessionals. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://www.socialestabiliteit.nl/publicaties/publicaties/2023/08/03/rapport-polarisatie-onder-jongeren-door-de-ogen-van-jeugdprofessionals>

Hermans, M., & Kremers, M. (2017). Bezorgde burgers: Wat kan het sociaal werk betekenen in processen van verharding? *Vakblad Sociaal Werk*, 18, 25-27.

Ministerie OCW & Ministerie VWS (2017). Weerbare jongeren, weerbare professionals. Den Haag: Ministerie OCW & Ministerie VWS. <https://www.socialestabiliteit.nl/publicaties/rapporten/2017/06/01/rapport-weerbare-jongeren-weerbare-professionals>

Nederlands Jeugdinstituut (2019). Online jongerenwerk: werken in de online leefwereld van jongeren. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. <https://www.nji.nl/system/files/2021-04/Online-Jongerenwerk-Werken-in-de-online-leefwereld-van-jongeren-Handvatten.pdf>

Pelt, van & J. Ketel (2025) De grote raadpleging van het sociaal werk 2025. Betrokken werken onder hoogspanning. Utrecht: Movisie.

Politie (2025, 21 januari) Jaarcijfers politie: stijging overlast personen met verward gedrag houdt aan. *Politie*. <https://www.politie.nl/nieuws/2025/januari/16/00-jaarcijfers-politie-stijging-overlast-personen-met-verward-gedrag-houdt-aan.html> (geraadpleegd op 21-01-2025)

Rathenau Instituut (2021). Online ontspoord – Een verkenning van schadelijk en immoreel gedrag op het internet in Nederland. Den Haag: Rathenau Instituut. [https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2021-07/Rathenau\\_Instituut\\_Rapport\\_Online\\_ontspoord.pdf](https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2021-07/Rathenau_Instituut_Rapport_Online_ontspoord.pdf)

Sociaal en Cultureel Planbureau (2022) Continue onderzoek burgerperspectieven. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://www.scp.nl/onderzoeksprogramma/continuu-onderzoek-burgerperspectieven/documenten/publicaties/2022/12/29/continuu-onderzoek-burgerperspectieven--bericht-2-2022>

Sociaal-Economische Raad (2024). Dossier Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. <https://www.ser.nl/nl/thema/arbeitsomstandigheden/dossiers/grensoverschrijdend-gedrag>

Sociaal Werk Nederland (2017). *Sociaal werk voor een sterke sociale basis*. Utrecht: Sociaal Werk Nederland. <https://www.sociaalwerk nederland.nl/?file=15461&m=1512722834&action=file.download>

Sociaal Werk Nederland & JOZ (2021). Gratis trainingen online jongerenwerk voor jongerenwerkers. *Sociaal Werk Nederland*. <https://www.sociaalwerknederland.nl/actueel/nieuws/10861-gratis-trainingen-online-jongerenwerk-voor-jongerenwerkers> ( geraadpleegd op 23-01-2025)

Spierts, M. (2017). Democratische professionals: Sociaal werkers nemen stelling zonder vooringenomen standpunt. *Vakblad Sociaal Werk*, 18, 31-33.

Van de Vijver, F. (2009). Perspectief vanuit de crossculturele psychologie: polarisatie is universeel. In: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, *Polarisatie: Bedreigend en verrijkend* (pp. 31-47). Amsterdam: SWP.

Van Wonderen, R. (2019). Van polarisatie naar verbinding in buurten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/handreiking-van-polarisatie-naar-verbinding.pdf>

Van Wonderen, R., & Reches, L. (2020). Polarisatie onder jongeren in niet-stedelijke gebieden. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/polarisatie-niet-stedelijke-gebieden.pdf>

Verloove, J., Felten, H., & van Wonderen, R. (2020). Theorieën en aanpakken van polarisatie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/theorieen-en-aanpakken-van-polarisatie-uitgebreid.pdf>

Verplancke, M., Van Leuven, A., & Busch, C. (2021). Digitale disconnectie. Kaders om radicalisering en polarisatie beter te begrijpen. Mechelen: Hannah Arendt Instituut. [https://hannah-arendt.institute/wp-content/uploads/2021/05/Rapport\\_digitale-disconnectie\\_deel-1\\_Kaders-om-polarisatie-en-radicalisering-beter-te-begrijpen.pdf](https://hannah-arendt.institute/wp-content/uploads/2021/05/Rapport_digitale-disconnectie_deel-1_Kaders-om-polarisatie-en-radicalisering-beter-te-begrijpen.pdf)

## Colofon

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).

Auteurs:

Judith Khajavi-Zijlstra

Emiel Stobbe

Fayaaz Joemmanbaks

Annemarie van Hinsberg

Celina Sanchez-Ramirez

Eindredactie: Joke Martens, Movisie

Vormgeving: Platvorm64

Maart 2025 © Movisie

Te downloaden via: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport