

VOORTGANGSRAPPORTAGE

PROGRAMMA VEILIGE PUBLIEKE TAAK

JUNI 2012 – DECEMBER 2012

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Voortgangsrapportage Veilige Publieke Taak juni 2012 – december 2012	5
1. Voorkomen van agressie en geweld	5
1.1. Veilige Publieke Taak en jongeren	5
1.2. Subsidietrajecten in het kader van voorkomen van agressie en geweld.....	6
1.3. Handreiking Agressie en geweld voorkomen	7
1.4. Pilot gedragsbeïnvloeding	8
1.5. Veilige Publieke Taak AWARD	8
1.6. Professionele veerkracht.....	8
1.7. Verkenning naar interventies.....	9
1.8. Informatie-uitwisseling over risicopersonen en risicolocaties	9
2. Ondersteunen van werkgevers en bestuurlijke aanpak.....	9
2.1. Veilige Publieke Taak regio's	9
2.2. Expertisecentrum Veilige Publieke Taak	10
2.3. Politieke ambtsdragers	11
2.4. Sociale diensten	12
2.5. Sociale veiligheid openbaar vervoer	12
2.6. Actieplan Veilig Werken in de Zorg.....	12
2.7. Registratie door gemeenten	13
2.8. Agressie- en weerbaarheidonderzoek	13
3. Aanpakken van daders	13
3.1. Landelijke afspraken met Politie en Openbaar Ministerie	13
3.2. Anonimiteit in het strafproces.....	14
3.3. Lik op stuk reactie naar de dader	14
3.3.1. Staken van de dienstverlening	14
3.3.2. Zwaarder straffen	15
3.3.3. Schadeverhaal	16
3.4. Kenmerken 'VPT-daders'.....	16
4. Overige onderzoeken	16
4.1. Geweld in de politiepraktijk	16
4.2. Onderzoekslijn Programma Veilige Publieke Taak.....	17

Samenvatting

Het programma Veilige Publieke Taak heeft in de periode juni - december 2012 op alle hoofdlijnen (voorkomen, ondersteuning van werkgevers, bestuurlijke aanpak en aanpakken van daders) voortgang geboekt. Meer dan voorheen is het accent gelegd op het voorkomen van agressie en geweld. Ook is accent gelegd bij de bestuurlijke aanpak en met name bij de rol die gemeenten en vooral burgemeesters (kunnen) spelen op het gebied van Veilige Publieke Taak. Naast werkgever zijn gemeenten ook subsidieverlener, vergunningverlener, handhaver, regisseur integrale lokale veiligheid en boegbeeld.

Voorkomen van agressie en geweld

- Van de twaalf subsidietrajecten voor de uitvoering van pilots om maatregelen ter voorkoming van agressie en geweld te toetsen, zijn er inmiddels tien afgerond. Twee trajecten worden in 2013 afgerond.
- Het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak heeft een handreiking op het gebied van voorkomen van agressie en geweld opgesteld en beschikbaar gesteld voor werkgevers met een publieke taak.
- Onderzoek en een innovatietraject tonen aan dat het implementeren van succesvolle zintuiglijke beïnvloedingsinterventies (door middel van licht, kleur, geluid, geur en dergelijke) in de praktijk zeer nauw blijkt te luisteren.
- Vanuit het programma Veilige Publieke Taak is op verschillende manieren geïnvesteerd in een aanpak voor jongeren, vaak met betrokkenheid van ouders en andere opvoeders. Zo hebben er pilots op scholen plaatsgevonden. Ook is er een specifieke HALT straf ontwikkeld voor jongeren die een Veilige Publieke Taak delict hebben gepleegd. Bovendien hebben Halt Nederland en de Nationale Jeugdraad (NJR) in samenspraak met belanghebbenden een verkenning uitgevoerd om jongeren te betrekken bij Veilige Publieke Taak.
- De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord is - met het project "112 Help je mee?" - verkozen tot winnaar van de Veilige Publieke Taak AWARD 2012. De aanpak betreft een combinatie van verwachtingenmanagement en een kritische blik op de eigen organisatie.
- De pilot Verbeterd Toezicht in het kader van de Taskforce Veiliger Openbaar Vervoer is in oktober 2012 geëvalueerd. De inzet van extra, flexibel en concessieoverstijgend toezicht werkt.
- In het najaar van 2012 heeft het programma Veilige Publieke Taak de conferentie professionele veerkracht georganiseerd.
- Ook is in het najaar van 2012 is een eerste verkenning uitgevoerd naar de meest effectieve interventies op het gebied van voorkomen.
- Er zijn voorbereidingen getroffen om een tweede pilot te starten met betrekking tot informatie-uitwisseling over risicovolle personen en risicovolle locaties.

Ondersteuning van werkgevers en bestuurlijke aanpak

- Er zijn enkele nieuwe Veilige Publieke Taak regio's gevormd: Oost Brabant, Noord Nederland (Groningen, Fryslân en Drenthe). Bestuurders staan hierin voorop. In een aantal bestaande regio's - waaronder ZW Nederland - is het aantal deelnemende organisaties en zijn de activiteiten uitgebreid.
- In enkele Veilige Publieke Taak regio's hebben burgemeesters van centrumgemeentes zogenaamde join-the-club Veilige Publieke Taak tafels georganiseerd en vervullen zij een verbindende, initiërende rol.
- Het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak heeft de website uitgebreid, drie handreikingen gepubliceerd, workshops en presentaties gehouden en bilaterale gesprekken gevoerd. Het expertisecentrum bereikt naar schatting gemiddeld 1750 werkgevers en werknemers per maand.
- De Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur 2012 is uitgebracht. Agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers is toegenomen, tegen overheidsmedewerkers gelijk gebleven.
- De bekendheid van de Vertrouwenslijn is in 2012 enigszins toegenomen ten opzichte van 2010. De intentie om de lijn te gebruiken is in geringe mate afgenomen. De Vertrouwenslijn zal efficiënter worden ingericht.

- Op verzoek vanuit het programma Veilige Publieke Taak is een actieplan opgesteld om agressie en geweld bij sociale diensten te verminderen.
- De toenmalige minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, vervoerders, concessieverleners en vakbond CNV hebben het convenant Sociale Veiligheid in het openbaar vervoer ondertekend. Eén van de belangrijkste gevolgen van dit convenant is dat de sociale veiligheid daarmee uit de concurrentie wordt gehaald.
- In het kader van het Actieplan Veilig werken in de Zorg is ingezet op het mogelijk maken van aangifte onder nummer en het zwaarder straffen van de daders. Daarnaast is er aandacht geweest voor de mate waarin politie en het Openbaar Ministerie (OM) de afspraken naleven in een tweetal zorgsectoren, te weten de ambulancezorg en de GGZ.
- Om het registreren van incidenten met agressie en geweld te vergemakkelijken is er in samenwerking met het A+O Fonds Gemeenten een applicatie voor mobiele telefoons (app) ontwikkeld, zodat 'op straat' via de mobiele telefoon een incident geregistreerd kan worden.
- Vanuit het programma Veilige Publieke Taak is budget beschikbaar gesteld waarmee individuele overheidsorganisaties een agressie- en weerbaarheidsonderzoek (AWO) kunnen uitvoeren onder medewerkers. Diverse organisaties hebben hiervan gebruik gemaakt.

Aanpakken van daders

- Het onderzoek naar de naleving van de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) voor Politie en het Openbaar Ministerie (OM) is afgerond en aan de Tweede Kamer aangeboden.
- Het onderzoeksrapport naar het beroep dat wordt gedaan op de verschillende vormen van anonimiteit in het strafproces is afgerond. De mogelijkheid van aangifte onder nummer is per 1 oktober 2012 in het leven geroepen.
- Ten aanzien van staken van de dienstverlening zijn een aantal actiepunten in gang gezet. Als het gaat om het stopzetten van de uitkering bij ernstige misdrijven, wordt thans een wetsvoorstel voorbereid. Streven is de betreffende wetswijziging per 1 juli 2014 te doen ingaan.
- Voor agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak schrijven de OM richtlijnen drie keer zo zware straffen voor. Hoewel de drie keer zo zware strafeisen nog niet in alle gevallen voldoende zichtbaar zijn, blijkt uit onderzoek dat het OM zwaardere straffen eist en de rechter zwaardere straffen oplegt, zowel in modaliteit (beduidend vaker vrijheidsstraffen en relatief minder geldboetes) als in de hoogte van de sanctie.
- Er zijn verbetertrajecten in het kader van schadeverhaal gestart om de dienstverlening aan slachtoffers te verbeteren. In een van deze verbetertrajecten wordt het schade- en informatieproces opnieuw ingericht, vanuit het perspectief van het slachtoffer.
- De resultaten van een onderzoek naar daders van agressie en geweld laten zien dat dadertypologieën in de praktijk niet veel gebruikt worden en in hun huidige vorm voor beleidsmatig gebruik en strafrechtelijke interventies nog niet relevant genoeg zijn.

Overige onderzoeken

- Het onderzoek Geweld in de politiepraktijk is afgerond.
- In gang gezet is het onderzoek naar (de mogelijkheid van) een basisnorm voor het aantal toezichthouders in het openbaar vervoer.
- Vanuit het programma Veilige Publieke Taak is een onderzoekslijn geformuleerd voor de komende periode.

Voortgangsrapportage Veilige Publieke Taak juni 2012 – december 2012

De aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak vindt plaats langs drie hoofdlijnen. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de activiteiten per hoofdlijn in de periode juni 2012 tot en met december 2012.

Het betreft de hoofdlijnen:

1. Het voorkomen van agressie en geweld;
2. Het ondersteunen van werkgevers en de bestuurlijke aanpak;
3. Het aanpakken van de dader.

Afgesloten wordt met een paragraaf over onderzoek.

1. Voorkomen van agressie en geweld

In de tweede helft van 2012 zijn de volgende activiteiten ter voorkoming van agressie en geweld tot stand gekomen, door of met ondersteuning vanuit het programma Veilige Publieke Taak (hierna: VPT).

1.1. Veilige Publieke Taak en jongeren

- *Pilots Halt op school*

Halt Nederland heeft in het schooljaar 2011-2012 pilots 'Halt op school' uitgevoerd op 10 scholen in het basis- en voortgezet onderwijs in twee regio's. De pilots bestonden uit een traject van gesprekken en bijeenkomsten met het schoolpersoneel, voorlichtingslessen aan leerlingen en een ouderavond.

Het doel was:

- Bewustwording bij jongeren en hun ouders over de rol van werknemers met een publieke taak en wat het betekent als deze werknemers te maken krijgen met agressie en geweld;
- Bewustwording bij schoolpersoneel over het belang van normen bespreekbaar maken en houden en het stellen van grenzen, inclusief het stimuleren van incidentenregistratie en -melding.

Tijdens een schooltraject VPT gaat Halt in gesprek over thema's die spelen op scholen, zoals het gezag van schoolpersoneel en werknemers met een Publieke Taak, de opvoedkundige taak van scholen, samenwerking met ouders en het stellen van grenzen en hoe omgaan als deze grenzen worden overtreden.

Vanuit het programma VPT en Halt is in aansluiting hierop een project gestart om Halt-medewerkers op te leiden om in 2013 op alle scholen deze voorlichtingen en ouderbijeenkomsten te kunnen geven. Halt en het programma VPT zijn in gesprek met het ministerie OCW over een mogelijk landelijke uitrol van de schooltrajecten.

- *Halt straf Veilige Publieke Taak*

Vanuit het programma VPT wordt het scherper neerzetten van de norm van acceptabel gedrag gepromoot en op het altijd geven van een reactie naar de dader¹. Daarom wordt veel belang gehecht aan het direct aanpakken van juist ook (relatief) lichte overtredingen tegen de publieke taak, omdat daarmee agressie in de kiem wordt gesmoord. Halt heeft daartoe een specifiek op VPT gerichte straf ontwikkeld voor jongeren. Deze straf legt nadruk op het gesprek tussen dader en slachtoffer. In 2012 is 128 keer naar Halt verwezen. In 2013 werkt Halt toe naar 200 verwijzingen.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 28 684, nr. 345

Oost-Brabant experimenteert sinds 2011 met een pilot ZSM. Een werkwijze die staat voor Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel, Samen en Samenlevingsgericht Mogelijk. Door middel van ZSM pakt Halt -in samenwerking met politie, Openbaar Ministerie (OM) en andere partners in de strafketen- veelvoorkomende jeugdcriminaliteit daadkrachtig, passend en efficiënt aan. Delicten als belediging van een ambtenaar in functie komen in dit kader eerder bij Halt terecht.

- *Jongeren en Veilige Publieke Taak*

Halt Nederland heeft in opdracht van het programma VPT en in samenwerking met de Nationale Jeugdraad een verkenning opgesteld hoe jongeren te betrekken bij het onderwerp VPT. Literatuurstudie, panelonderzoek onder jongeren en gesprekken met experts hebben bouwstenen voor beleid opgeleverd. Deze zijn vertaald naar aanknopingspunten voor een aanpak, zoals:

- Richt je communicatie preventief op jongeren als omstanders, niet als daders;
- Laat de mens achter de hulpverlener zien;
- Pak agressief gedrag in een vroegtijdig stadium aan om te voorkomen dat gedrag van kwaad tot erger gaat.

De resultaten van de verkenning bieden handvatten voor alle partijen die met jongeren werken.

Daarnaast heeft Halt initiatieven geïnventariseerd die zich richten op jongeren en VPT. Hierdoor werd onder andere duidelijk dat er vele partijen zijn die scholen benaderen over aan VPT-gerelateerde onderwerpen. De inventarisatie is breed verspreid in het kader van kennisdeling en om betrokken partijen met elkaar in verbinding te brengen.

1.2. Subsidietrajecten in het kader van voorkomen van agressie en geweld

In de verslagperiode zijn de volgende projecten afgerond:

- *'Een goed gesprek', Immigratie- en Naturalisatiedienst*

In december 2012 heeft de Immigratie- en Naturalisatiedienst de pilot 'Een goed gesprek' afgerond. De IND heeft de best practices van de programma's 'VPT' en 'Prettig contact met de overheid' van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties gecombineerd. Het is een methode waarbij agressie wordt verminderd en het veiligheidsgevoel van de medewerker wordt vergroot. Het verbeteren van de dienstverlening door een klantgerichte houding is hier gekoppeld aan bestrijding van agressie. De pilot heeft een toolkit opgeleverd die alle publieke organisaties met burgercontacten kunnen toepassen. Er zijn ruim 100 toolkits verspreid onder geïnteresseerde overheidsorganisaties, zoals VNG, diverse gemeenten, Belastingdienst, UWV, CVZ, COA, DT&V, KMAR, Justis, DJI en politie. In 2013 gaat de IND de methodiek breed toepassen binnen de eigen organisatie en meer dan 1500 medewerkers de training laten volgen.

De IND was met deze methodiek een van de genomineerden voor de VPT AWARD (zie 1.5).

- *Minder agressie door spanningsregulatie, GGNet*

Het GGNet heeft 15 aandachtsfunctionarissen binnen zijn organisatie getraind op het geven van spanningsregulatietrainingen aan medewerkers. Doel is het aantal dwangtoepassingen en het aantal agressie-incidenten tussen cliënten en medewerkers te verminderen. Door de training merken medewerkers eventuele spanningen bij zichzelf en bij collega's eerder op, zodat zij sneller ingrijpen en incidenten voorkomen. Bovendien melden medewerkers sneller en vaker incidenten. De pilot was gericht op afdelingen waarbij het aantal incidenten en dwangtoepassingen het hoogst was. Andere afdelingen binnen GGNet volgen nu.

- *Partner in een veilige school, Fioretti College Veghel*

Het Fioretti college heeft leveranciers - zoals de cateraar, het schoonmaakbedrijf en het beveiligingsbedrijf - betrokken bij het preventieve veiligheidsbeleid van de school en met hen afspraken gemaakt om agressie en geweld te voorkomen. Medewerkers van deze bedrijven hebben ook dagelijks contact met leerlingen en krijgen soms te maken met ongewenst gedrag. Het resultaat is een schoolbreed agressieprotocol en gedragsregels voor leveranciers. Of de

aanpak leidt tot minder incidenten moet in 2013 duidelijk worden als er een vervolg op de 0-meting in 2012 plaatsvindt.

- *Beter omgaan met moeilijke klantgroepen, Gemeente Echt-Susteren*
Gemeente Echt-Susteren heeft zijn medewerkers voorbereid op gesprekken met moeilijke klantgroepen door middel van een training gesprekstechnieken, door teamcoaching en de inzet van een zogenaamde *mystery agressor*. Het betrof een aanvulling van het agressiepreventiebeleid van deze gemeente.
- *Beter omgaan met sociale media en pesten, Alfa College Groningen*
Het Alfa College Groningen heeft richtlijnen voor personeel en leerlingen opgesteld voor het omgaan met sociale media en pesten. Daarnaast is lesmateriaal ontwikkeld voor het MBO over sociale veiligheid op school.
- *Versterken van samenwerking met politie en gemeente, de Saxenburg Groep Hardenberg*
De Saxenburg groep heeft de samenwerking met politie en coördinator veiligheid Gemeenten uitgebouwd en meer inhoud gegeven. Handvat voor gesprekken was het agressieprotocol van de Saxenburg Groep. De organisatie ontving in de verslagperiode het certificaat 'Dit is een Veilige Zorg Ziekenhuis' van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen.
- *GPS alarmering, Dienst SZW Gemeente Den Haag*
De Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten van de gemeente Den Haag heeft onderzocht in hoeverre GPS alarmeringsapparaten het veiligheidsgevoel van medewerkers bij huisbezoeken vergroten. De eindevaluatie laat zien dat slechts enkele medewerkers het apparaat actief hebben gebruikt. Gebruiksonvriendelijkheid van het apparaat is de meest genoemde reden hiervoor. Medewerkers geven aan dat hun gevoel van veiligheid niet werd vergroot door dit specifieke apparaat. De dienst SZW onderzoekt in 2013 alternatieven waarmee de veiligheid van medewerkers bij het afleggen van huisbezoeken verbeterd kan worden.
- *Leren van incidenten, academisch ziekenhuis Maastricht*
Het academisch ziekenhuis Maastricht heeft zichzelf tot doel gesteld afdelingen en organisaties expliciet te laten leren van incidenten. Reeds aanwezige procedures en protocollen zijn vertaald naar activiteiten. Het leerproces is begeleid door een externe procesbegeleider. Er is gekeken naar aanleiding en opvolging van incidenten en mogelijke kwetsbaarheden en verbeteringen in de organisatie. Een rapport met resultaten wordt op korte termijn verwacht.
- *Samenwerken voor een veilige werkomgeving, Werkplein Helmond, gemeente Helmond*
De afdeling Werk & Inkomen van de gemeente Helmond en het UWV hebben een gezamenlijke balie. Op initiatief van de gemeente Helmond hebben medewerkers van UWV en gemeente gezamenlijk agressie en geweldstrainingen gevolgd. Ook is een aantal medewerkers getraind om te interveniëren bij incidenten (bemoeiplicht) of om nazorg te verlenen aan collega's die slachtoffer zijn geworden van een agressie- of geweldsincident.

1.3. Handreiking Agressie en geweld voorkomen

In de verslagperiode is door het expertisecentrum en het programma VPT een handreiking op het gebied van voorkomen van agressie en geweld opgesteld. De handreiking is opgesteld voor (beleids)medewerkers en managers in de publieke sector. In de handreiking is een stappenplan opgenomen waarmee specifieke maatregelen kunnen worden uitgewerkt ter voorkoming van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Deze handreiking is sinds november 2012 via (de website van) het Expertisecentrum VPT (EVPT) voor alle werkgevers met een publieke taak beschikbaar en in papieren versie door het EVPT verspreid.

1.4. Pilot gedragsbeïnvloeding

In mei 2012 is in Groningen een onderzoek van de politie Groningen en Qbuzz afgerond. Daarbij is bezien hoe agressie en geweld tegen politieagenten en buschauffeurs kan worden verminderd door zintuiglijke beïnvloeding, zoals posters en geuren. Dit gaf hoopgevende resultaten.

In aansluiting hierop heeft het Centrum voor Criminaliteitspreventie Veiligheid (CCV) in oktober 2012 de resultaten van het innovatietraject 'zintuiglijke beïnvloeding' publiek gemaakt. Conclusies: het implementeren van succesvolle interventies op het gebied van licht, kleur, geluid, geur en dergelijke blijkt in de praktijk nauw te luisteren. Effecten zijn sterk afhankelijk van doel, doelgroep, context. Ten slotte lijkt ook fingerspitzengefühl van belang voor de laatste optimale afstemming van de interventie op de situatie. Al met al biedt zintuigbeïnvloeding zoals bedoeld in dit innovatieproject zeker een kansrijke uitbreiding van het interventiearsenaal. Enkele openbaar vervoerbedrijven - waaronder RET en HTM - passen de opgedane kennis toe in de praktijk.

1.5. Veilige Publieke Taak AWARD

De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord is - met het project "112 Help je mee?" - verkozen tot winnaar van de VPT-AWARD 2012. De organisatie ontving de award en een cheque van 25.000 euro voor haar aanpak om agressie en geweld tegen de medewerkers te beperken. De aanpak bestaat uit de inzet van moderne communicatiemiddelen (zoals een computergame via internet) om het publiek juiste verwachtingen mee te geven ten aanzien van de ambulancedienst. Verkeerde verwachtingen kunnen aanleiding geven tot incidenten. Het managen van verwachtingen bij het publiek is gecombineerd met een kritische blik op de eigen organisatie. Waar nodig zijn intern aanpassingen aangebracht.

De VPT-AWARD werd voor de vierde keer uitgereikt. Bezoekers van de VPT-beurs van 1 november 2012 hebben de winnaar gekozen. Zij konden stemmen op een van de drie genomineerden van in totaal 35 inzendingen: het UWV, de Immigratie- en Naturalisatiedienst en dus de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord.

De VPT-AWARD is ingesteld om werkgevers te stimuleren tot maatregelen om agressie en geweld te verminderen. Kans op de AWARD maken die organisaties met een publieke taak die een effectieve en inspirerende aanpak van agressie en geweld tegen hun werknemers laten zien. Met de AWARD worden deze organisaties in de schijnwerpers gezet en worden zij een voorbeeld en inspiratiebron voor anderen.

1.6. Professionele veerkracht

Conform de toezegging aan de Tweede Kamer² is in het najaar een conferentie professionele veerkracht gehouden om kennis hierover over meerdere sectoren te verspreiden.

Door werknemers met een publieke taak veerkrachtig in hun taak te zetten, kunnen ze beter omgaan met agressie en geweld in hun dagelijkse werk. Steun door leidinggevenden is hierin een van de bepalende factoren.

Kernvragen die tijdens de conferentie aan bod kwamen:

- Wat betekent een gezonde veerkracht voor mijn medewerker?
- Wat kunnen we binnen onze organisatie doen om onze veerkracht gezond te houden?
- Wat levert het mijn organisatie op?
- Hoe kan ik de informatie van deze conferentie toepassen in mijn organisatie?

Tijdens de conferentie waren verschillende sectoren vertegenwoordigd: onderwijs, zorg, politie, openbaar bestuur, openbaar vervoer. De workshops werden gegeven vanuit het programma Versterking Professionele Weerbaarheid van de Politie, vanuit de brandweer Rotterdam-Rijnmond

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 28 684, nr. 359

en het Witte Kruis.

1.7. Verkenning naar interventies

Binnen het programma VPT is een eerste verkenning uitgevoerd naar de meest effectieve interventies in het kader van voorkomen. Er is getracht een eerste ordening aan te brengen: met welke (soort) interventies kan op basis van onderzoek het meeste resultaat worden verwacht in termen van het daadwerkelijk verminderen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak? Kansrijk lijken vooral interventies die gericht zijn op medewerkers met een publieke taak, ook in de rol als omstander, of gericht op specifieke werkomstandigheden. Meer kennis over incidentkenmerken is gewenst (zie 4.4).

Gemeenten (met name burgemeesters) kunnen een sleutelrol vervullen bij het implementeren van VPT-beleid door werkgevers met een publieke taak.

De voorlopige resultaten geven aanleiding om de verkenning verder uit te diepen met experts en naar een aantal sectoren. Opgedane inzichten worden via het Expertisecentrum VPT gedeeld met werkgevers met een publieke taak en gaan de prioriteit bepalen van de pijler voorkomen van het programma VPT. Het levert onder meer een toetssteen voor subsidieverzoeken en voor de VPT-AWARD 2013.

1.8. Informatie-uitwisseling over risicopersonen en risicolocaties

Met een aantal regio's zijn gesprekken gevoerd, om in navolging van de pilot Middelburg over informatie-uitwisseling met betrekking tot risicovolle personen en risicovolle locaties, een tweede pilot te gaan draaien. Dit om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden en valkuilen van informatie-uitwisseling in samenwerkingsverbanden en daar leerpunten uit te trekken. Op korte termijn wordt duidelijk in welke regio de volgende pilot van start gaat.

2. Ondersteunen van werkgevers en bestuurlijke aanpak

2.1. Veilige Publieke Taak regio's

In de verslagperiode zijn er nieuwe convenanten gesloten met bestuurders van de regio's Oost Brabant en Noord Nederland (Groningen, Fryslân en Drenthe). De doelstelling is om eind 2014 een landelijk dekkend netwerk van VPT-regio's operationeel te hebben.

In de lopende VPT-regio's Zeeland en West-Brabant zijn meer werkgevers bij de aanpak betrokken en is het aantal activiteiten uitgebreid.

Hiertoe zijn zogenaamde join the club VPT tafels opgericht. De burgemeesters van de centrumgemeente(s) zijn daarvan de trekkers. Eind november hebben 42 lokale werkgevers in Zeeland een convenant ondertekend waarbij zij aangeven VPT-beleid te willen ontwikkelen en uitvoeren binnen de eigen organisatie en verantwoordelijkheid voor de regionale samenwerking te willen op pakken.

Gemeenten hebben zich gecommitteerd om in hun werkgeversrol uitvoering te geven aan het VPT-beleid, maar ook op te willen treden als verbindende factor en regisseur op het terrein van VPT voor andere werkgevers, politie en Openbaar Ministerie (OM).

Daarnaast heeft er binnen de stad Tilburg een intensivering plaatsgevonden en is een convenant gesloten met 41 VPT-werkgevers. Bestuurders zijn nauw betrokken bij de totstandkoming van de samenwerking en zullen door middel van een tandem constructie tussen de werkgevers onderling met de uitvoerende organisaties uitvoering geven aan de plannen.

Binnen een VPT-regio wisselen verschillende werkgevers met een publieke taak (zorg, openbaar vervoer, ambulance, brandweer, openbaar bestuur, onderwijs etc.) good practices met elkaar uit om agressie tegen hun medewerkers tegen te gaan. Implementatie van de bekende acht VPT-maatregelen (zoals het stellen van een norm, altijd een reactie richting dader geven) staat centraal. Gebleken is dat dit stimulerend werkt. Ook politie en het Openbaar Ministerie maken deel

uit van dit samenwerkingsverband, zodat de dadergerichte aanpak met concrete afspraken wordt versterkt.

In 2010 zijn vijf VPT-regio's gestart. De regio's zijn financieel ondersteund door het programma VPT. In de regio's Groningen, Amsterdam-Amstelland, Noord- en Oost-Gelderland, Midden-West Brabant en Zeeland zijn activiteiten uitgevoerd gericht op het vaststellen en uitdragen van een gezamenlijke norm, het bevorderen van een snelle reactie richting de dader, het verhogen van de meldings- en aangiftebereidheid en het stelselmatig delen van de voortgang van aangiftes tussen werkgevers en de politie. Ook is het bewustzijn onder werknemers en werkgevers versterkt dat agressie niet bij het werk hoort. Daartoe zijn verschillende communicatiemiddelen ingezet:

- Mediacampagnes;
- Bijeenkomsten;
- Workshops;
- Films;
- Websites.

In Noord Nederland is het onderwerp VPT opgenomen in het bovenregionaal plan van de regio's Fryslân, Groningen en Drenthe. Op een conferentie met alle burgemeesters van deze regio's is door een bestuurder het belang van samenwerking in bovenregionaal verband helder gemaakt. Dit heeft eind 2012 geresulteerd in het ondertekenen van een convenant om een VPT-regio te starten.

2.2. Expertisecentrum Veilige Publieke Taak

Werkgevers met een publieke taak kunnen voor kennis en advies over maatregelen in het kader van het voorkomen en tegengaan van agressie en geweld tegen hun werknemers terecht bij het Expertisecentrum VPT (EVPT).

Uit onderzoek van het EVPT blijkt dat werkgevers vooral behoefte hebben aan praktijkvoorbeelden en praktische handreikingen om beleid tegen agressie en geweld te ontwikkelen en te implementeren. De website van het expertisecentrum (www.evpt.nl) is het meest gehanteerde contactmiddel voor de doelgroep. In de tweede helft van 2012 heeft het EVPT deze website uitgebreid met de aanpak VPT. Dit is een stappenplan, waarbij bezoekers stapsgewijs door de verschillende fasen van een aanpak worden geleid. Per fase krijgen zij uitleg over de acties die ze kunnen ondernemen. Dit model fungeert als overkoepelend model voor de instrumenten van het expertisecentrum. De komende tijd wordt dit model aangevuld met nog meer praktijkvoorbeelden en onderzoeken, zodat de bezoekers ook kunnen zien wat andere organisaties hebben gedaan. Er zijn daarnaast drie handreikingen gepubliceerd, namelijk "Agressie en Geweld Voorkomen", "Reacties, Sancties en maatregelen bij agressief gedrag" en "Verhaal uw schade op de dader". En tot slot is in 2012 gestart met de ontwikkeling van een afwegingsmodel, gericht op bestuurders van organisaties met een publieke taak. Dit model wordt in het voorjaar van 2013 afgerond. Eind 2012 is de goed bezochte VPT-beurs gehouden, met het thema "voorkomen".

Het EVPT bereikt naar schatting gemiddeld 1750 werkgevers en werknemers per maand via onder andere workshops, presentaties, bilaterale gesprekken en de website. In november 2012 heeft het expertisecentrum de VPT-beurs georganiseerd, waar door ruim 400 bezoekers uit verschillende sectoren kennis en ervaringen over de aanpak van agressie en geweld is uitgewisseld. Uit een EVPT-evaluatie blijkt dat de activiteiten van het expertisecentrum worden gewaardeerd. De diensten en producten van het expertisecentrum zijn van meerwaarde op het terrein van agressie en geweld.

2.3. Politieke ambtsdragers

Op 25 oktober 2012 is de Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur 2012 aan de Tweede Kamer aangeboden³. De belangrijkste conclusies van de monitor zijn:

- Agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers is toegenomen, agressie en geweld tegen overheidsmedewerkers is gelijk gebleven;
- Het percentage ambtsdragers dat zegt dat zijn beslissingen daadwerkelijk worden beïnvloed door agressie en geweld is gestegen van 2% in 2010 naar 9% in 2012;
- Agressie en geweld wordt nog te vaak als 'part of the job' beschouwd;
- Er zijn geen nieuwe maatregelen noch nieuw beleid nodig. Het bestaande beleid dient beter te worden geïmplementeerd en beter te worden verbonden met de 'werkvloer'.

In de verslagperiode zijn de monitor en de belangrijkste conclusies besproken met de beroepsverenigingen van raadsleden, wethouders, burgemeesters, griffiers en gemeentesecretarissen. Bij hen is de vraag neergelegd welke acties zij gaan ondernemen en op welke wijze het programma VPT hen daarin kan faciliteren. De komende periode zullen de ideeën en acties nader worden uitgewerkt.

Daarnaast heeft de minister van BZK eind december/begin januari een brief met de resultaten van de monitor en factsheets gestuurd naar alle politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers. In deze brief roept de minister hen op om actief aan de slag te gaan met de bewustwording rond en implementatie van het VPT-beleid.

In de provincie Limburg hebben er gesprekken plaatsgevonden met alle burgemeesters in de, via bijeenkomsten van de Veiligheidsregio's. Daarbij is de monitor besproken en is voorlichting gegeven over het stelsel bewaken en beveiligen. Met de leden van Gedeputeerde en Provinciale Staten heeft een interactieve (voorlichtings)avond plaatsgevonden over agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers. Tijdens deze avond is ook het eerdaags door de Staten aan te nemen protocol agressie en geweld politieke ambtsdragers besproken.

In december heeft de vereniging van raadsleden (Raadslid.nu) een magazine uitgebracht waarin aandacht is besteed aan agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers. De wethoudersvereniging heeft met subsidie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het afgelopen jaar rondtafelgesprekken voor wethouders georganiseerd over agressie en geweld. Het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (NGB) heeft aan haar leden een opleidingsmodule over dit onderwerp aangeboden maar de belangstelling daarvoor bleek gering. Er wordt nu gekeken naar een andere vorm waarin burgemeesters met elkaar over dit onderwerp in gesprek kunnen gaan.

De Vertrouwenslijn is in 2009 opgezet voor openbaar bestuurders, volksvertegenwoordigers en hun familieleden die te maken hebben met agressie of geweld. Doel van de Vertrouwenslijn is hen een luisterend oor bieden en advies geven over het voorkomen en afhandelen van voorvallen van agressie en geweld.

Uit de Monitor Agressie en Geweld Openbaar Bestuur 2012⁴ is gebleken dat de bekendheid van de Vertrouwenslijn in 2012 enigszins is toegenomen ten opzichte van 2010. In vergelijking met 2010 is de intentie om de Vertrouwenslijn te gebruiken in geringe mate afgenomen. Hoewel meer dan de helft van de ambtsdragers zegt in de toekomst mogelijk of zeker gebruik te maken van de Vertrouwenslijn komt dit in aantallen niet overeen met het werkelijke gebruik. Dat werkelijke gebruik blijft ver achter. Begin 2013 zal de bekendheid en het gebruik samen met de beroepsverenigingen nader worden onderzocht. Ook zal de Vertrouwenslijn in samenwerking met de beroepsverenigingen opnieuw en efficiënter ingericht worden. Hierbij is het plan om de lijn samen te voegen met de Integriteitslijn vanwege de vele overeenkomsten tussen beide lijnen. De doelstellingen van beide lijnen blijven ongewijzigd.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 28 684, nr. 365

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 28 684, nr. 365

2.4. Sociale diensten

Vanuit het programma VPT is er extra aandacht voor sectoren waar het aantal voorvallen van agressie en geweld onvoldoende daalt of zelfs stijgt. Gelet op de stijging van agressie en geweld bij de sociale diensten⁵ heeft Divosa - de vereniging van managers van sociale diensten - op verzoek vanuit het programma VPT een actieplan gemaakt om agressie en geweld bij sociale diensten te verminderen. Bij de uitvoering van dit actieplan worden ook UWV, VNG, Vereniging van Gemeentesecretarissen, de Vereniging van Publieksdirecteuren en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid betrokken. Het actieplan sluit aan bij de acht maatregelen voor een effectief VPT-beleid⁶. Om de activiteiten op dit terrein voort te zetten is door het programma VPT financiële ondersteuning geboden.

2.5. Sociale veiligheid openbaar vervoer

Op 9 juli 2012 hebben de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, vervoerders, concessieverleners en vakbond CNV het convenant Sociale Veiligheid in het openbaar vervoer ondertekend. Eén van de belangrijkste gevolgen van dit convenant is dat de sociale veiligheid daarmee uit de concurrentie wordt gehaald. In het convenant is opgenomen dat BZK een onderzoek laat uitvoeren naar (de mogelijkheid van) een basisnorm voor het aantal toezichthouders in het openbaar vervoer. Bij de opzet en uitvoering van het onderzoek zijn vervoerders, concessieverleners, vakbonden en het ministerie van I&M nauw betrokken. Het onderzoek is eind 2012 van start gegaan en het rapport zal naar verwachting medio 2013 worden opgeleverd.

De pilot Verbeterd Toezicht in het kader van de Taskforce Veiliger Openbaar Vervoer⁷ is in oktober 2012 geëvalueerd. Er waren duidelijke positieve resultaten. De inzet van extra, flexibel en concessieoverstijgend toezicht werkt. Door het extra toezicht is het aantal incidenten gedaald met gemiddeld 24%. De doelstelling, een daling van 20% is daarmee ruimschoots gehaald. Ook het veiligheidsgevoel onder het personeel laat een duidelijke stijging zien met een verhoging van 4,3 naar 6,6. De medewerkers geven aan dat de verhoging van het veiligheidsgevoel een gevolg is van de inzet van extra toezichthouders.

Na een eerdere verlenging van de pilot door de ministeries van BZK, I&M en concessieverleners tot 1 januari 2013 heeft het ministerie van I&M de pilot nu verlengd tot 1 mei 2013. Daarmee eindigt deze pilot definitief. Het is vervolgens aan de decentrale overheden om te beslissen of zo ja en op welke manier zij de bij de pilot opgedane ervaringen willen gebruiken in hun afspraken met de vervoerders.

2.6. Actieplan Veilig Werken in de Zorg

In maart 2012 hebben de VWS-bewindspersonen het Actieplan 'Veilig Werken in de Zorg' opgesteld met sociale partners in de zorg en de ministers van Veiligheid en Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties⁸. Het afgelopen jaar is ingezet op het mogelijk maken van aangifte op nummer en het zwaarder straffen van de daders. Daarnaast is binnen de recente ELA-evaluatie⁹ nadrukkelijk aandacht voor de mate waarin politie en het Openbaar Ministerie (OM) de afspraken naleven in een tweetal zorgsectoren, te weten de ambulancezorg en de GGZ. De aanbevelingen uit de aanbiedingsbrief bij het rapport aan de Tweede Kamer worden in nauw overleg met het ministerie van VWS nader uitgewerkt en uitgevoerd. Te denken valt in dit verband aan de aanbeveling dat werkgevers zelf casemanagers kunnen aanstellen, deskundigheid kunnen bevorderen en een incidentenregistratie kunnen opzetten. Ook worden werkgevers gestimuleerd

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 28 684, nr. 327

⁶ Het VPT-beleid voorziet in acht maatregelen: een norm stellen, melden van agressie en geweld, registreren van incidenten, voorlichting en training aan medewerkers, een duidelijk signaal aan daders, het bevorderen van aangifte bij de politie, het verhalen van schade en het bieden van nazorg.

⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010, 28 642, nr. 47

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 29 282, nr. 150

⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 28 684, nr. 367

afspraken te maken met de politie en het OM in het kader van het melden en het doen van aangifte.

2.7. Registratie door gemeenten

Gemeenten kunnen voor de registratie van incidenten met agressie en geweld en kosteloos gebruik maken van het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). Van de ruim 400 gemeenten zijn er inmiddels ongeveer 350 bij dit systeem aangesloten. Uit de monitor Openbaar Bestuur blijkt dat er sprake is van forse onderregistratie. Dat wil zeggen dat veel incidenten nog steeds niet worden geregistreerd. Om het registreren te vergemakkelijken is er in samenwerking met het A+Fonds Gemeenten een applicatie voor mobiele telefoons (app) ontwikkeld, zodat 'op straat' via de mobiele telefoon een incident geregistreerd kan worden. De komende periode wordt deze app onder de aandacht van de doelgroep gebracht. De overige overheidsorganisaties kunnen voor het registreren kosteloos gebruik maken van het ARO (Agressie Registratiesysteem Overheden).

2.8. Agressie- en weerbaarheidonderzoek

In 2012 zijn vanuit het programma VPT (VPT) beroepsgroepen in de publieke sector ondersteund door onder voorwaarden budget beschikbaar te stellen waarmee individuele overheidsorganisaties een agressie- en weerbaarheidonderzoek (AWO) kunnen uitvoeren onder medewerkers. Het AWO wordt uitgevoerd door de Internetspiegel.

De onderzoeken in 2012 werden uitgevoerd via groepstrajecten waardoor organisaties in staat werden gesteld van elkaar te leren. Het Expertisecentrum VPT heeft ondersteuning geboden zodat organisaties met de resultaten van het onderzoek aan de slag kunnen.

De doelgroepen voor de gesubsidieerde AWO 2012 zijn:

- Sector Zorg: via het Platform Veilige Zorg met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Binnen deze sector hebben 21 zorginstellingen deelgenomen. Dit waren vier ziekenhuizen, drie verpleeg- en verzorgingstehuizen, één bureau Jeugdzorg, negen GGZ-instellingen en vier instellingen voor gehandicapten. De resultaten kunnen door sociale partners in de zorg en de VWS-bewindspersonen gebruikt worden bij de uitvoering van het Actieplan Veilig werken in de zorg.
- De ketenintensiveringsregio's (VPT-regio's). Zij hebben vooralsnog geen belangstelling getoond voor gebruik van het AWO.
- Sociale diensten. Vijf sociale diensten in kleine en middelgrote gemeenten hebben deelgenomen. De brancheorganisatie voor de Sociale Diensten, Divosa, heeft deelname bevorderd als onderdeel van hun speerpuntenprogramma.

De afrondende groepsbijeenkomsten vonden plaats begin 2013. Evaluatie van het traject vindt nog plaats. In 2013-2015 is geen herhaling gepland van dit traject, tenzij sectoren actief hierom verzoeken. Dit dient dan wel onderdeel te zijn van een breder sectoraal programma.

3. Aanpakken van daders

3.1. Landelijke afspraken met Politie en Openbaar Ministerie

Het in de vorige voortgangsrapportage aangekondigde onderzoek naar de naleving van de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) voor Politie en het Openbaar Ministerie (OM) is in december 2012 afgerond en met een brief aan de Tweede Kamer aangeboden¹⁰.

De kernboodschap van het onderzoek is dat - naast een snelle en effectieve strafrechtelijke aanpak van agressie en geweld tegen VPT-werknemers - goede ondersteuning van en informatievoorziening aan slachtoffers door politie en het OM cruciaal is voor een succesvolle aanpak van de problematiek. De onderzoekers concluderen dat het merendeel van de korpsen en

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 28 684, nr. 367

parketten de afspraken goed naleeft. Ruimte voor verbetering is er zowel wat de Politie als het OM aangaat ten aanzien van een eenduidige registratie, een actief voorlichtings- en communicatiebeleid (structurele informatieanalyse) en het informeren van slachtoffers. Slachtoffers staan nog onvoldoende centraal in de aanpak van agressie tegen werknemers met een publieke taak. Ten aanzien van de beroepsgroepen wordt aangegeven dat een drietal fors heeft geïnvesteerd in de aanpak van agressie en geweld en in preventieve maatregelen (deskundigheidsbevordering, bewustwordingstrainingen). Daar waar afspraken zijn gemaakt met Politie en het OM in de VPT-regio's werkt de ELA succesvol. Ruimte voor verbetering bij de werkgevers is er ten aanzien van de interne registratie en het nemen van meer eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de normstelling en de normhandhaving.

Momenteel wordt vanuit het programma VPT en het ministerie van Veiligheid en Justitie gezamenlijk opvolging gegeven aan de verbeterpunten c.q. aanbevelingen uit de aanbiedingsbrief bij het ELA-onderzoeksrapport.

3.2. Anonimiteit in het strafproces

Tijdens het AO van 3 februari 2011 heeft de minister van Veiligheid en Justitie de Tweede Kamer toegezegd inzicht te geven hoe vaak een beroep wordt gedaan op de verschillende vormen van anonimiteit in het strafproces¹¹. In het onderzoek dat hiertoe heeft plaatsgevonden, zijn de regeling van art. 190 lid 3 van het Wetboek van strafvordering (de zogeheten beperkt anonieme getuige) en de regeling van art. 226a van het Wetboek van strafvordering (de zogeheten bedreigde getuige) onderzocht. Andere vormen van anonimiteit in het strafproces, te weten domiciliekeuze en meld misdaad anoniem, zijn reeds eerder onderzocht. Aangifte onder nummer is niet in het onderzoek meegenomen, omdat dit pas per 1 oktober 2012 mogelijk is. Het onderzoeksrapport is bij brief van 11 december 2012 door de minister van Veiligheid en Justitie aan de Tweede Kamer aangeboden¹².

Uit het onderzoek blijkt dat van de mogelijkheid van domiciliekeuze en Meld Misdaad Anoniem ruim gebruik wordt gemaakt. Van de beperkt anonieme getuige en de bedreigde getuige wordt slechts op kleine schaal gebruik gemaakt, omdat slechts weinig situaties zich lenen voor deze regelingen. Dit komt onder meer omdat deze regelingen snel raken aan de beginselen van een eerlijk proces, waarbij recht moet worden gedaan aan de rechtmatige belangen van de verdediging, het slachtoffer en de getuige. Omdat er nog een gat zat tussen de lichtste variant van anonimiteit (domiciliekeuze) en de zwaarste varianten van anonimiteit (de beperkt anonieme getuige en de bedreigde getuige) heeft de Ministerie van Veiligheid en Justitie per 1 oktober 2012 ook de mogelijkheid van aangifte onder nummer in het leven geroepen. Over de vorm en inhoud van deze regeling bent u per separate brief geïnformeerd¹³. De regeling aangifte onder nummer wordt in 2013 geëvalueerd.

3.3. Lik op stuk reactie naar de dader

3.3.1. Staken van de dienstverlening

Eerder is naar de Tweede Kamer gereageerd op de motie van de leden Marcouch (PvdA) en Hennis Plasschaert (VVD) over het staken van de dienstverlening in het geval van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak¹⁴. In deze brief¹⁵ zijn een aantal actiepunten opgenomen, die in de verslagperiode ter hand zijn genomen.

¹¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 500 VI, nr. 85

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 33 400 VI, nr. 76

¹³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 29 282, nr. 168

¹⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 28 684, nr. 342

¹⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 28 684, nr. 342

Op 31 oktober 2012 hebben de VWS-bewindspersonen de Tweede Kamer geïnformeerd over het beoogde tijdpad van het Actieplan Veilig Werken in de Zorg¹⁶. In 2013 brengen zij samen met sociale partners in de zorg in kaart wanneer het staken van de zorgverlening mogelijk is. Dit zullen zij actief verspreiden in de periode 2013-2015.

In het huidige Regeerakkoord is opgenomen dat "Ernstige misdragingen tegen ambtenaren die de regelingen uitvoeren, leiden tot onmiddellijke stopzetting van de uitkering. Dit gaat gelden voor de hele sector sociale zekerheid". Momenteel is het ministerie van SZW bezig om deze afspraak uit te werken in een wetsvoorstel, waarin ook andere afspraken uit het regeerakkoord over de sociale zekerheid worden uitgewerkt. Het streven van SZW is de wetswijziging ter zake van ernstige misdragingen per 1 juli 2014 te doen ingaan.

Intussen zijn de gesprekken vanuit BZK met de verschillende departementen, met als insteek om de mogelijkheden die wet- en regelgeving bieden voor het staken van de dienstverlening beter te benutten, gecontinueerd. De brief aan de departementen, waarin wordt opgeroepen om het staken van dienstverlening, waar mogelijk, onder de aandacht van de uitvoerende diensten te brengen, is verstuurd.

Om werkgevers volledig inzicht te geven in het gebruik en de toepassing van reactiemogelijkheden bij agressie en geweld wordt de laatste hand gelegd aan een herziene Handreiking (toepassing) reactiemogelijkheden. Ook het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak is hierbij betrokken. In het eerste kwartaal 2013 wordt de handreiking aan werkgevers beschikbaar gesteld.

3.3.2. Zwaardere straffen

Tijdens de Algemeen Overleggen VPT van 8 maart 2011¹⁷ en van 5 juni 2012¹⁸ zegde de minister van Veiligheid en Justitie de Tweede Kamer toe te laten onderzoeken of het Openbaar Ministerie (OM) ook daadwerkelijk zwaardere straffen eist in zaken met agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak (zogenoemde VPT-zaken) en in hoeverre rechters meegaan in deze hogere strafeisen. Sinds begin 2011 staat in de Strafvorderingrichtlijnen van het OM dat bij deze zaken drie keer zo zware straffen kunnen worden geëist. Tijdens het AO Politieonderwerpen van 29 maart 2012 heeft de minister van Veiligheid en Justitie de Tweede Kamer bovendien toegezegd met de rechtspraak te overleggen als blijkt dat strafvonnissen afwijken van de normen¹⁹.

Uit onderzoek²⁰ blijkt dat de rechter in grote mate de eis van het OM volgt, zowel in modaliteit (zoals een geldboete, taakstraf of gevangenisstraf) als in de hoogte van de sanctie (het boetebedrag, aantal uren taakstraf, aantal dagen gevangenisstraf). De hoogte van de opgelegde straf bedraagt 90% van de eis (in 2010 was dit nog 93%).

Het onderzoek leert ook dat - in tegenstelling tot het onderzoek in 2010 - een significant verschil is opgetreden tussen de strafvorderingrichtlijnen en de strafeisen: in zaken met agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak wordt een beduidend lagere straf geëist dan de strafvorderingrichtlijnen aangeven. Navolging van de richtlijnen acht de minister van Veiligheid en Justitie belangrijk: agressie en geweld moet krachtig worden bestreden. Daarom laat het OM een intern (kwalitatief) onderzoek verrichten naar de vraag waarom wordt afgeweken van de strafeisen volgens de strafvorderingrichtlijnen. Ook laat het OM onderzoeken of het kwantitatieve beeld nader aangevuld en geduid kan worden: er bestaat behoefte aan een breder beeld dan uit het onderzoek naar voren komt. Ten slotte heeft het OM reeds een brief gestuurd aan alle parketten waarin de resultaten van het onderhavige onderzoek worden gedeeld en verzocht wordt om medewerking ten aanzien van eerder genoemde nadere onderzoeken.

¹⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 33 400 XVI, nr. 15

¹⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2010-2011, 28 684, nr. 309

¹⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 28 684, nr. 359

¹⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 29 628, nr. 313

²⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 28 684, nr. 366

3.3.3. Schadeverhaal

Vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie zijn drie verbetertrajecten gestart om de dienstverlening aan slachtoffers te verbeteren. Als onderdeel van deze verbetertrajecten wordt het schade- en informatieproces opnieuw ingericht, vanuit het perspectief van het slachtoffer. Het programma VPT is bij deze verbetertrajecten betrokken. Over de voortgang van de verbetertrajecten wordt u separaat, in het kader van slachtofferbeleid, geïnformeerd door de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

Vanuit het programma VPT is eind 2012 het onderzoeksrapport *Schade Verhalen* afgerond. Het doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in hoeverre organisaties met een publieke taak schade verhalen na agressie en geweld en tegen welke problemen ze oplopen. De conclusie is dat het bewustzijn van schade en het vertrouwen dat het verhalen van schade lukt, het belangrijkste zijn om tot hogere aantallen schadeverhaal te komen. De kostenbaten analyse speelt daarin een minder belangrijke rol. Het rapport geeft indrukken en percepties naar aanleiding van gesprekken met organisaties en geeft nieuwe inzichten in knelpunten rondom het schadeverhaal. De aanbevelingen zijn met het ministerie van Veiligheid en Justitie gedeeld ten behoeve van de aldaar lopende verbetertrajecten.

3.4. Kenmerken 'VPT-daders'

Begin 2012 is een onderzoek gestart door het Veiligheidshuis Utrecht naar plegers van geweld tegen werknemers met een publieke taak. Het onderzoek is een vervolg op eerdere daderonderzoeken naar dadertypologieën²¹ en is gesubsidieerd vanuit het programma VPT met betrokkenheid van het landelijk programma Aanpak Geweld van de Nationale Politie. De resultaten laten zien dat dadertypologieën in de praktijk niet veel gebruikt worden en in hun huidige vorm voor beleidsmatig gebruik en strafrechtelijke interventies nog niet relevant genoeg zijn. Daarom zal het programma VPT zich richten op meerdere factoren die van belang zijn rondom incidenten: daderkenmerken, maar ook slachtoffer-, locatie- en situatiekenmerken. Het rapport doet ook enkele aanbevelingen om de strafrechtelijke afhandeling te verbeteren.

4. Overige onderzoeken

4.1. Geweld in de politiepraktijk

Dit (deel)onderzoek is een studie naar geweld van en tegen de politie en maakt deel uit van een groter onderzoek naar Veilig Politiewerk. Het programma VPT en de Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Politie hebben subsidie verleend voor dit project. De uitkomsten van het eerste onderzoek uit dit project zijn eerder met een beleidsreactie aan de Tweede Kamer toegezonden²². Uit het huidige onderzoek blijkt dat onduidelijkheden in wet- en regelgeving rondom politiegeweld voor politieagenten zelf nadelig kunnen zijn. Er zijn geen aanwijzingen dat Nederlandse politiemensen niet handelen in geweldssituaties. Wel wijzen de onderzoekers erop dat de nasleep voor agenten na gebruik van geweld vervelend en onduidelijk kan zijn. Hier is volgens de onderzoekers veel te winnen in minder versnippering van de routes voor de beoordeling van politiegeweld.

De onderzoekers stellen verder dat de opleiding en training van agenten sterk verbeterd is het afgelopen jaar. Tegelijk heeft de basispolitiezorg te maken met toenemende complexiteit, intensiteit en risico's in het politiewerk. Bovendien is het aantal agenten in de basispolitiezorg dat gewond raakt door burgergeweld nog relatief hoog. De onderzoekers stellen dat de basispolitiezorg nog veel kan leren van meer gestandaardiseerde werkwijzen en gerichte communicatietechnieken die arrestatieteams en politieonderhandelaars al toepassen.

²¹ *Wat hebben geweldplegers gemeen? Een typologie van plegers van geweld tegen de publieke taak en van publiek geweld (2010)*, Verwey-Jonker Instituut, Utrecht; *Veelplegers geweld; van typologie naar aanpak (2005)*, Bureau Beke, Arnhem.

²² *Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 29628, nr. 276*

4.2. Onderzoekslijn Programma Veilige Publieke Taak

In 2012 heeft het programma VPT sessies georganiseerd met de sectoren, met wetenschappers en met de betrokken ministeries, om beter zicht te krijgen op de kennisbehoefte op het terrein van VPT. Mede op basis hiervan is een onderzoekslijn geformuleerd voor de komende periode. Het programma VPT zal kennis verzamelen voor ondersteuning van effectief beleid om agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak terug te dringen en om verantwoording af te leggen over de voortgang van het programma.

Om de effectiviteit van het programma te versterken, richt het onderzoek zich op de kenmerken van agressie en geweld, verklaringen voor agressie en geweld en de effectiviteit van maatregelen.