



Onze agenten, boa's en brandweermensen op straat zijn de helden van de publieke zaak. Het zijn echt vakmensen. En vandaag de dag komt er steeds meer op hen af, zo lijkt het wel. Deze hulpverleners staan voor onze veiligheid, zelfs als dat soms ten koste gaat van hun eigen veiligheid. Zij zijn dienstbaar aan een samenleving die steeds meer verhardt en waarin agressie, fysiek of online, steeds vaker op de persoon wordt gericht. Hulpverleners is spannend, ook voor hen die thuis op hen wachten wanneer nachtdiensten worden gedraaid, branden geblust of de veiligheid op straat gehandhaafd.

### **Waarom is de Taskforce opgericht en wat kan zij betekenen?**

Onze Taskforce is opgericht om een zinvolle bijdrage te leveren in de aanpak van agressie en geweld. Met vertegenwoordigers van werkgevers, de strafrechtketen, de wetenschap en het ministerie van JenV zetten wij ons gezamenlijk in om dit onderwerp breed te agenderen op diverse (gezamenlijke) tafels. Helaas is agressie of geweld niet altijd te voorkomen. Emotie, frustratie, onmacht, wat speelt bij de ander, daar is niet altijd grip op te krijgen. Maar voor een goede ondersteuning van de hulpverlener zijn er diverse mogelijkheden in de aanpak van agressie en geweld. Zo draagt een veilige werkomgeving er bijvoorbeeld aan bij dat de hulpverlener zich voldoende gesteund voelt om een melding van het incident te maken; de werkgever komt dan onmiddellijk in actie. Ook hoopt de Taskforce een bijdrage te leveren door onderzoek te doen naar agressie en geweld en te werken aan meer bewustwording in de maatschappij door het voorlichten van (kwetsbare) jongeren.

Agressie en geweld als maatschappelijk fenomeen kunnen wij als Taskforce niet oplossen, maar wij helpen daar waar we wél invloed op hebben. Wij signaleren knelpunten en wij maken dit onderwerp bespreekbaar. Wij zoeken de verbinding, agenderen, adviseren en dragen bij aan duurzame oplossingen. Hiervoor kijkt de Taskforce vooral samen met vertegenwoordigers van werkgevers naar datgene wat binnen de invloedssferen valt en hoe de hulpverlener het beste bijgestaan kan worden. Daarna is het aan de werkgever om vanuit zijn verantwoordelijkheid dit binnen de organisatie te agenderen, implementeren en te borgen. Door aan te jagen en het bieden van een luisterend oor hoopt de Taskforce de werkgever te helpen: tegen welke knelpunten loopt de werkgever aan en wat zou zowel de hulpverlener als werkgever helpen om werk te maken van agressie en geweld? Hiervoor onderneemt de Taskforce diverse activiteiten door het organiseren van bijeenkomsten, het uitwisselen van kennis en het doen van onderzoek voor de ontwikkeling van toepasbare instrumenten.

Volgens het instellingsbesluit heeft de Taskforce een aantal taken waarvan de belangrijkste:

- 1) Het **signaleren** van knelpunten bij de integrale aanpak van agressie en geweld tegen hulpverleners en anderen met een publieke taak
- 2) Het **formuleren** van (innovatieve) maatregelen om de gesignaleerde knelpunten op te lossen, bij voorkeur *evidence based*.
- 3) Het **periodiek monitoren** van de aanpak van de hierboven bedoelde knelpunten en waar nodig wegnemen van obstakels in de uitvoering en formuleren van aanvullende maatregelen;
- 4) Het **onderhouden van contacten** met relevante partijen, over onderwerpen die de Taskforce raken;

### **Thema's en signalen**

Sinds de oprichting van de Taskforce in 2021 heeft de Taskforce een aantal relevante knelpunten en thema's gesignaleerd wat bepalend is voor de focus en de richting van haar activiteiten.

#### **Werkgroep Veilig werkgeverschap**

Omdat de rol van de werkgever zo belangrijk is voor goede opvang, begeleiding en (na) zorg van de medewerker, heeft de Taskforce prioriteit gegeven aan het thema Veilig werkgeverschap. De Taskforce, waar ook de werkgevers van de beroepsgroepen in vertegenwoordigd zijn, ziet dat er landelijk binnen een sector de nodige initiatieven bestaan maar signaleert hierbij ook gaten in de integrale zorg voor medewerkers. Dat verschilt per beroepsgroep maar is vooral afhankelijk van het aantal werkgevers en de diversiteit daarbinnen. Er zijn cultuurverschillen en het instrumentarium voor de werkgever is niet altijd volledig. Het komt voor dat hulpverleners te maken krijgen met 'secundair slachtofferschap' door bijvoorbeeld gebrek aan kennis, begrip en procedures binnen de organisatie. De Taskforce zet zich samen met de beroepsgroepen in om te kijken hoe veilig werkgeverschap rondom dit thema verbeterd kan worden. Dit doet zij onder andere door de daarvoor opgerichte werkgroep Veilig Werkgeverschap, het organiseren van regionale inspiratiesessies, en worden er door de Taskforce, in samenwerking met de beroepsgroepen, generieke instrumenten ontwikkeld zoals een handelingskader doxing voor werkgevers en een Richtlijn psychosociale ondersteuning.

In de werkgroep Veilig Werkgeverschap, met vertegenwoordigers van de werkgevers en uit de bonden evenals vertegenwoordigers uit het departement, wordt het proces vanaf melding aan werkgever, aangifte, begeleiding en (na)zorg besproken en verbeterpunten geïnventariseerd. In gezamenlijkheid worden er door de Taskforce activiteiten georganiseerd, oplossingen geformuleerd en instrumenten ontwikkeld die de werkgever ondersteunt in de aanpak.

Door de Taskforce is onder andere het volgende ondernomen:

#### *Melding- en aangiftebereidheid*

De hulpverlener meldt het niet altijd bij de werkgever wanneer agressie en geweld tegen een hulpverlener plaatsvindt terwijl deze daar een belangrijke rol in heeft. Deze kan de werknemer bewustmaken van de norm en wat de grenzen zijn van acceptabel gedrag. De werkgever heeft namelijk als taak, wanneer grenzen overschreden worden, de medewerker actief te stimuleren om hier altijd melding van te maken en vervolgens samen te kijken naar de te zetten vervolgstappen. Is een volgende stap bijvoorbeeld aangifte doen bij de politie? Dit bewustwordingsproces faciliteert de Taskforce door in 2023 en 2024 verschillende regionale inspiratiesessies te organiseren door heel het land om met zowel werkgevers als medewerkers in gesprek te gaan.

Tijdens deze bijeenkomsten wordt ingegaan op de norm, het informeren over het aangifte- en strafrechtelijk proces en het bespreken van begeleiding en (na)zorg. Zo gaat de Taskforce in gesprek met zowel werkgevers als hulpverleners: Welke belemmeringen zien zij en waar wordt tegenaan gelopen? Wat heeft men nodig en waar ligt de behoefte om de melding- en aangiftebereidheid te vergroten?

Ook in het doen van aangifte zijn er verbeteringen mogelijk. De Taskforce heeft onderzoek laten doen naar mogelijke manieren waarop melding- en aangiftebereidheid bevorderd kan worden en wat kan bijdragen aan meer inzicht in de beleving van agressie en geweld. Als een hulpverlener aangifte doet gebeurt dat als een functionaris met een publieke taak en zijn de Eenduidig Landelijke Afspraken van toepassing. Dit zijn afspraken over de opsporing en vervolging van verdachten van agressie- en geweldsdelicten tegen deze functionarissen. Op grond van deze afspraken geven de politie en het Openbaar Ministerie prioriteit aan deze aangiften (d.m.v. een zgn. Veilige Publieke Taak-markering op het aangifteformulier).

De Taskforce signaleert dat hulpverleners, vanuit diverse (persoonlijke) overwegingen en belemmeringen, niet altijd aangifte doen. Doen zij wel aangifte, dan wordt ook niet altijd gemeld en niet altijd herkend dat het gaat om een VPT-aangifte. Dit is wel belangrijk voor een goed vervolg op het aangifteproces. De Taskforce agendeert deze signalen op verschillende tafels met betrokken partijen.

#### *Informatiepositie*

De Taskforce signaleert dat de informatiepositie op agressie en geweld tegen hulpverleners landelijk gezien niet volledig is. Met name wanneer er sprake is van meerdere werkgevers binnen een beroepsgroep. Het belang van een goed landelijk beeld per beroepsgroep is om de ontwikkelingen van agressie en geweld te kunnen monitoren. Dat vereist een goede melding registratie bij de werkgever. Door gebrek aan eenduidige registratiemethoden en een versnipperd werkgeverslandschap binnen beroepsgroepen (342 gemeenten bij BOA's en 25 veiligheidsregio's bij de brandweer) leidt dit tot onvoldoende landelijk inzicht met als resultaat een gebrekkige (cijfermatige) informatiepositie over de duiding van het probleem. De Taskforce is hierover in gesprek en heeft dit geagendeerd bij de werkgevers, gerapporteerd aan de minister, waarbij zij hierop aanbevelingen doet.

#### **Kennis en onderzoek**

De Taskforce heeft een kenniskring ingericht dat wetenschap en praktijk samenbrengt om zo meer inzicht te krijgen in het probleem van agressie en geweld en bij te dragen aan het instrumentarium van de werkgever. Daarnaast organiseert zij een jaarlijkse kennisconferentie, waarvan de eerste in 2023, en voorziet zij in een Onderzoeksagenda. Tot slot voorziet zij in thematisch onderzoek. In 2023 is het [WODC Indicatoren van Agressie en Geweld](#), naar de indicatoren van de beleving van agressie en geweld opgeleverd. Voor de preventie wordt op dit moment onderzoek gedaan naar de kenmerken van veelvoorkomende slachtoffers.

#### **Maatschappelijke norm**

##### *Jeugd*

Door jongeren al op jonge leeftijd bewust te maken van het belangrijke werk van hulpverleners en hen daarbij te vertellen over hun persoonlijke verhalen, draagt de Taskforce preventief bij aan de maatschappelijke norm dat agressie en geweld tegen hulpverleners onacceptabel is. De Taskforce werkt sinds 2022 structureel samen met initiatieven als *Alleen jij bepaalt wie jij bent* en de *Risk Factory* om (kwetsbare) jongeren in primair en voortgezet onderwijs te bereiken. Ook sport blijkt hierbij een goed middel en werkt de Taskforce samen met bekend voetbalscheidsrechter Serdar Gözübüyük.

##### *Maatschappelijke agendering*

Om de bewustwording op dit thema breed te agenderen in de maatschappij en het publieke debat hierover te stimuleren, zet de Taskforce zich op belangrijke momenten in. Dit doet zij door bijvoorbeeld een publiekvideo rondom de jaarwisseling te verspreiden, activiteiten te organiseren in de Week van het Respect (2023), presentaties te geven op hogescholen, en aanwezig te zijn op evenementen zoals de nationale hulpverlenersdag (2022).

Meer weten over het werk van de Taskforce? Download hier [het Jaarverslag 2022- Q1 2023](#)