

## Raadsmededeling - Openbaar

Nummer : 61-2019  
Datum : 23 april 2019  
B&W datum : 19 februari 2019  
Beh. Ambtenaar : N. Kerbel  
Portefeuillehouder : A.B. Stapelkamp  
Onderwerp : Herkenbaarheid boa's

---

### **Aanleiding:**

Ontwikkelingen in de maatschappij, de decentralisaties in het sociale domein en de terugtrekkende politie zorgen ervoor dat er steeds meer wordt verwacht van boa's door zowel burgers als de overheid. Deze ontwikkelingen zijn ook in de gemeenteraad opgevallen. De gemeenteraad heeft op 6 november 2018 een motie ingediend over het vergroten van de herkenbaarheid van de boa's. Deze motie is unaniem aangenomen, met het collegebesluit als gevolg.

Het college heeft op 19 februari 2019 – bij wijze van voorgenomen besluit – besloten over de herkenbaarheid van de boa's. Middels deze raadsmededeling wordt u daarover geïnformeerd.

### **Inhoud Mededeling:**

Het college heeft het volgende beslispunt aangenomen:

- Het voorstel is om te conformeren aan het landelijke boa-uniform en aanvullend gebruik te maken van een auto waarbij duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.
- Het budget wordt opgenomen in de voorjaarsnota.

Dit resulteert in het gegeven dat de boa's hun handhavende werkzaamheden gaat uitvoeren in het landelijke boa-uniform en hierbij gebruik maken van een auto waarbij duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt. Het landelijke boa-uniform omvat een jas, trui, T-shirt, broek, werkschoenen en eventuele hoofddekseis. De verwachting is, rekening houdend met levertijden van de kleding en de aanpassing van de auto, dat het besluit in juni/juli 2019 wordt geëffectueerd.

De OR heeft op 1 april 2019 een positief advies uitgebracht.

*De volgende stukken zijn voor u bijgevoegd:*

1. *Collegevoorstel*
2. *Beleidsnota Handhaving 2019*
3. *Bijlagen*

**Besluit van %TEXT7% %SALUTATION%**

<b>Zaakkenmerk/Onderwerp</b>	Z/19/046654/Beleidsnota Handhaving 2019
<b>Afdeling</b>	BOR/Beheer Openbare Ruimte
<b>Zaakkenmerk/Documentkenmerk</b>	Z/19/046654/D-169644
<b>Vertrouwelijkheid</b>	Openbaar
<b>Portefeuillehouder</b>	A. Stapelkamp
<b>Besloten in de vergadering van</b>	B&W vergadering d.d. 26 feb 2019

Toelichting besluit

<b>Samenvatting</b>	<p>Veiligheid en leefbaarheid zijn steeds belangrijkere thema's in onze huidige samenleving. Hiermee wordt de rol van de gemeente steeds prominenter. In de praktijk wordt lang niet meer enkel gebruik gemaakt van de politie, maar juist ook van de boa's. Vaak werken boa's samen, schouder aan schouder, met politie aan een schonere en veiligere openbare ruimte. Ontwikkelingen in de maatschappij, de decentralisaties in het sociale domein en de terugtrekkende politie zorgen ervoor dat er steeds meer wordt verwacht van boa's door zowel burgers als de overheid.</p> <p>In het kader hiervan komen diverse beslispunten aan bod in dit voorstel. Deze beslispunten hebben betrekking op de herkenbaarheid van de boa's, geweldsbevoegdheid en -middelen en tot slot het programma Veilige Publieke Taak.</p> <p>Het eerste beslispunt betreft een voorgenomen besluit. Reden hiervoor is dat op grond van een redelijke interpretatie van de wet op de OR, door P&amp;O wordt geadviseerd om de OR instemmingsrecht toe te kennen.</p> <p>De Beleidsnota Handhaving 2019, toegevoegd als bijlage 1, is het onderliggende stuk aan dit collegevoorstel.</p>
---------------------	---

<b>Voorgestelde beslispunten</b>	<p>De beslispunten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Voorgenomen besluit</i>- Het voorstel is om te conformeren aan het landelijke boa-uniform en aanvullend gebruik te maken van een auto waarbij duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.</li> <li>2. Het voorstel is om op dit moment de mogelijkheden op het gebied van portofoons niet nader te onderzoeken.</li> <li>3. Het voorstel is om geen gebruik te maken van enige vorm van geweldsbevoegdheid en -middelen.</li> <li>4. Het voorstel is om het programma Veilige Publieke Taak meer bekendheid te geven binnen het taakveld 'Handhaving' middels het in paragraaf 3.2 van de Beleidsnota Handhaving 2019 voorgestelde stappenplan.</li> <li>5. Het voorstel is om de grenzen op het gebied van agressie</li> </ol>
----------------------------------	--

en geweld aan te houden zoals vastgesteld in het programma Veilige Publieke taak en weergegeven in paragraaf 3.3 van de Beleidsnota Handhaving 2019.

6. De raad informeren over de aangenomen beslispunten.

#### Besluit

1. *Voorgenomen besluit* - Het voorstel is om te conformeren aan het landelijke boa-uniform en aanvullend gebruik te maken van een auto waarbij duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.
2. Het voorstel is om op dit moment de mogelijkheden op het gebied van portofoons niet nader te onderzoeken.
3. Het voorstel is om geen gebruik te maken van enige vorm van geweldsbevoegdheid en –middelen.
4. Het voorstel is om het programma Veilige Publieke Taak meer bekendheid te geven binnen het taakveld 'Handhaving' middels het in paragraaf 3.2 van de Beleidsnota Handhaving 2019 voorgestelde stappenplan.
5. Het voorstel is om de grenzen op het gebied van agressie en geweld aan te houden zoals vastgesteld in het programma Veilige Publieke taak en weergegeven in paragraaf 3.3 van de Beleidsnota Handhaving 2019.
6. De raad informeren over de aangenomen beslispunten.

#### Inleiding

Veiligheid en leefbaarheid zijn steeds belangrijkere thema's in onze huidige samenleving. Hiermee wordt de rol van de gemeente steeds prominenter. In de praktijk wordt lang niet meer enkel gebruik gemaakt van de politie, maar juist ook van de boa's. Vaak werken boa's samen, schouder aan schouder, met politie aan een schonere en veiligere openbare ruimte.

Ontwikkelingen in de maatschappij, de decentralisaties in het sociale domein en de terugtrekkende politie zorgen ervoor dat er steeds meer wordt verwacht van boa's door zowel burgers als de overheid. Boa's zijn het gezicht van de gemeente in de openbare ruimte en zij zijn de extra ogen en oren op straat. Ze stimuleren mensen om zich aan de regels te houden. Ze helpen burgers bij hun problemen op het gebied van leefbaarheid en veiligheid en verwijzen waar nodig door. Ze dragen bij aan een plezierige woonomgeving. Hierbij kunnen zij gebruik maken van een breed instrumentarium van bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten. Dit varieert van een dienstverlenend gesprek tot een (bestuurlijke) boete.

Deze ontwikkelen zijn ook in de gemeenteraad opgevallen. De gemeenteraad heeft op 6 november 2018 een motie ingediend over het vergroten van de herkenbaarheid van de boa's. Deze motie is unaniem aangenomen.

Dit alles is een goede aanleiding om binnen de gemeente Aalten te verkennen wat de mogelijkheden zijn op het gebied van drie belangrijke en steeds meer opkomende thema's op het gebied van de boa's. Deze thema's zijn: herkenbaarheid, geweldsbevoegdheden en –middelen en het programma Veilige Publieke Taak.

#### Argumenten

In de Beleidsnota Handhaving 2019 zijn de voor- en nadelen alsmede de argumentatie volledig uitgewerkt. Hieronder wordt in het kader van de leesbaarheid slechts een korte samenvatting gegeven.

##### 1.1 Herkenbaarheid en landelijke/lokale ontwikkelingen

Dit uniform vergroot de herkenbaarheid van de boa's op straat, ook zonder dat er rechtstreeks mondeling contact is met een burger. Door middel van het uniform wordt er aangesloten op de landelijke ontwikkelingen (decentralisaties sociaal domein, terugtrekkende politie) en lokale ontwikkelingen (de andere Achterhoekse gemeenten maken al gebruik van het uniform).

### 2.1 Ontbreken meerwaarde en noodzaak

Portofoons kunnen deel uit maken van de uitrusting voor de boa's. Op dit moment wordt binnen het taakveld 'Handhaving' de noodzaak of de meerwaarde hiervan nog niet gezien. De boa's zijn al bereikbaar via de mobiele werktelefoon, daarnaast is het taakveld van zodanige omvang dat er sprake is van zeer korte communicatielijnen. De noodzaak om de meerwaarde van het gebruik van portofoons te onderzoeken wordt op dit moment niet noodzakelijk geacht.

### 3.1 Ontbreken van aanleiding

Er dient een aanleiding te zijn (bijvoorbeeld eerdere conflictsituaties) en aangetoond moet worden dat er een nut en noodzaak voor is. Op dit moment is dit in de gemeente Aalten niet het geval. De betrokken medewerkers geven dit zelf ook aan. Daarbij komt kijken dat zichtbare geweldsmiddelen een stigmatiserend en criminaliserend effect kunnen hebben in het openbaar. Het komt wel met enige regelmaat voor dat burgers brutaal of soms zelf licht agressief gedrag vertonen richting de boa's, maar op dit moment wegen de ingrijpendheid van de geweldsbevoegdheden en –middelen daar te zwaar tegen op.

### 4.1 Onvoldoende bekendheid

Op dit moment is er nog ruimte genoeg om dit onderwerp te verkennen en meer bekendheid te geven binnen het taakveld 'Handhaving'. Medewerkers komen in aanraking met vormen van agressie en geweld en wanneer beter bekend is waar de grenzen liggen en welke maatregelen horen bij overtredingen, kunnen de mogelijkheden beter worden benut. Dit beschermt de medewerkers en straalt een duidelijk beeld uit naar buiten.

### 5.1 Duidelijke grenzen

Wanneer deze grenzen worden vastgesteld, is het voor iedereen duidelijk wat getolereerd wordt en wat niet. Er is geen ruimte voor discussie meer en de gevolgen van het overtreden van de grenzen zijn duidelijk.

#### Kanttekeningen

1.1 De kanttekening voor het eerste beslispunt (herkenbaarheid) is dat het merendeel van de collega's op wie het direct betrekking heeft, er niet positief tegenover staat. Reden hiervoor is dat zij verwachten dat het uniform juist (negatieve) reacties oproept bij burgers en dat zij de toegevoegde waarde op het gebied van herkenbaarheid niet ondersteunen. Zij geven aan dat zij zich altijd legitimeren en dat betrokken burgers daarmee weten met wie ze te maken hebben.

#### Overleg gevoerd met

Bestuur en Openbare Ruimte, Beheer Openbare Ruimte, A. Nijhuis

Overlegpunten: herkenbaarheid boa's, programma Veilige Publieke Taak, geweldsbevoegdheden en -middelen, instemmingsrecht OR.

Bestuur en Openbare Ruimte, Beheer Openbare Ruimte, J. van der Brug

Overlegpunten: herkenbaarheid boa's, programma Veilige Publieke Taak, geweldsbevoegdheden en -middelen, instemmingsrecht OR.

Bestuur en Openbare Ruimte, POJZ, B. Wolsink

Overlegpunten: instemmingsrecht OR.

Facilitair, Bedrijfsvoering en informatievoorziening, Financiën en Administratie, W. van Dijk

Overlegpunten: financiën.

**Vervolgstappen en planning**

Wanneer het eerste besispunt (herkenbaarheid) conform is, kunnen de boa's binnen enkele maanden in uniform lopen.

Wanneer besispunten vier en vijf (agressie en geweld) conform zijn, kan dit de komende maanden en de rest van 2019 worden uitgewerkt.

Op dit moment is nog niet inzichtelijk wat de financiële consequenties van besispunt 1 zijn. Ook is er nog geen budget voor gereserveerd. Mogelijk kan dit wat betreft tijdsplanning worden opgenomen in de voorjaarsnota. Als dit niet meer lukt wordt het budget aangevraagd middels een raadsvoorstel.

**Participatie**

**Communicatie**

Wanneer het eerste besispunt (herkenbaarheid) conform is en geïmplementeerd is, kan dit gecommuniceerd worden via sociale media en de pers.



# BELEIDSNOTA

## BELEIDSNOTA HANDHAVING 2019

Auteur  
*Manon van der Kemp*  
Functie  
*Beleidsmedewerker handhaving*  
Datum  
*7 februari 2019*  
Versienummer  
*concept*



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1. Herkenbaarheid van de boa's .....	4
1.1 Mogelijkheden herkenbaarheid.....	4
1.2 Voorstel .....	5
Hoofdstuk 2. Geweldsbevoegdheden en -middelen.....	7
2.1 Geweldsbevoegdheid.....	7
2.2 Bevoegdheden .....	7
2.3 Voorstel .....	8
Hoofdstuk 3. Veilige Publieke Taak .....	9
3.1 Beleid in Aalten .....	9
3.2 Bekendheid programma.....	10
3.3 Grenzen.....	10
3.4 Voorstel .....	11



## Inleiding

Veiligheid en leefbaarheid zijn steeds belangrijkere thema's in onze huidige samenleving. Hiermee wordt de rol van de gemeente op dit gebied steeds prominenter. In de praktijk wordt lang niet meer enkel gebruik gemaakt van de politie, maar juist ook van de boa's. Vaak werken boa's samen, schouder aan schouder, met politie aan een schonere en veiligere openbare ruimte.

Ontwikkelingen in de maatschappij, de decentralisaties in het sociale domein en de terugtrekkende politie zorgen ervoor dat er steeds meer wordt verwacht van boa's door zowel burgers als de overheid. Boa's zijn het gezicht van de gemeente in de openbare ruimte en zij zijn de extra ogen en oren op straat. Ze stimuleren mensen om zich aan de regels te houden. Ze helpen burgers bij hun problemen op het gebied van leefbaarheid en veiligheid en verwijzen waar nodig door. Ze dragen bij aan een plezierige woonomgeving. Hierbij kunnen zij gebruik maken van een breed instrumentarium van bestuursrechtelijke en strafrechtelijke instrumenten. Dit varieert van een dienstverlenend gesprek tot een (bestuurlijke) boete.

Deze ontwikkelen zijn ook in de gemeenteraad opgevallen. De gemeenteraad heeft op 6 november 2018 een motie ingediend over het vergroten van de herkenbaarheid van de boa's. Deze motie is unaniem aangenomen.

Dit alles is een goede aanleiding om binnen de gemeente Aalten te verkennen wat de mogelijkheden zijn op het gebied van drie belangrijke en steeds meer opkomende thema's op het gebied van de boa's. De drie thema's worden in de komende hoofdstukken besproken. In hoofdstuk 1 komt de herkenbaarheid van de boa's aan bod. In hoofdstuk 2 komen de geweldsbevoegdheden en –middelen aan bod. Het programma Veilige Publieke Taak komt tot slot aan bod in hoofdstuk 3.

### Algemene informatie

Hier volgt eerst algemene informatie over boa's die van belang is bij het lezen van deze beleidsnota.

Boa's worden opgeleid in een afgebakend vakgebied. Hierdoor kunnen zij deskundig zijn op gebieden waar de politie dat niet of minder is. Boa's hebben een belangrijke rol bij het handhaven van leefbaarheid, veiligheid en het tegengaan van criminaliteit. Een boa mag identiteiten controleren, proces-verbaal opmaken, boetes uitschrijven en personen aanhouden als deze worden verdacht van een strafbaar feit. Elke boa heeft een eigen takenpakket, passend bij het type domein waarvoor de boa is aangesteld. Er zijn zes verschillende domeinen:

1. Openbare ruimte;
2. Milieu, welzijn en infrastructuur;
3. Onderwijs;
4. Openbaar vervoer;
5. Werk, inkomen en zorg;
6. Generieke opsporing.

De boa's in de gemeente Aalten zijn beëdigd als boa Domein 1, Openbare ruimte. De overige domeinen worden in deze nota buiten beschouwing gelaten.

De boa Openbare ruimte heeft een breed pakket aan bevoegdheden waardoor het lokale veiligheidsbeleid gericht op de aanpak van overlast en kleine ergernissen en andere feiten die de leefbaarheid aantasten binnen de openbare ruimte, kan worden gehandhaafd.

Een (nieuwe) boa dient eerst het boa basisexamen (het boa-getuigschrift) te behalen en doorloopt vervolgens de permanente her- en bijscholing. De basisbekwaamheid en de permanente her- en bijscholing worden geëxamineerd onder toezicht van de Stichting ExTH (Exameninstelling Toezicht en Handhaving). Indien de boa Openbare ruimte over politiebevoegdheden en geweldsmiddelen beschikt, zijn tevens de bekwaamheidseisen uit de RTGB (Regeling Toetsing Geweldbeheersing Boa) van toepassing. De politiebevoegdheden en geweldsmiddelen worden in hoofdstuk 2 verder toegelicht.





## Hoofdstuk 1. Herkenbaarheid van de boa's

Leefbaarheid en veiligheid in de directe woonomgeving (openbare ruimte) wordt door de meeste burgers ervaren als een belangrijk thema. De meeste inwoners vinden het belangrijk dat gemeenten optreden bij onder andere afval op straat, hondenpoep, loslopende honden, fout parkeren en overlastgevende jeugd. Dit zijn voorbeelden van veelvoorkomende ergernissen die de kwaliteit van wonen en de veiligheidsbeleving negatief beïnvloeden.

Voor de uitvoering van het lokale veiligheidsbeleid wordt niet enkel meer gebruik gemaakt van de politie. Voor de aanpak van leefbaarheidsproblematiek en overlast worden steeds vaker boa's ingezet. De afgelopen jaren is er dan ook een professionalisering ingezet op het gebied van de boa's. Zo worden boa's permanent onderworpen aan de her- en bijscholing en hierbij is naast aandacht voor rechtskennis ook aandacht voor sociale vaardigheden en gespreks- en benaderingstechnieken. Binnen deze professionalisering is ook ruimte voor een eigen herkenbare identiteit voor boa's in de openbare ruimte, door middel van kleding en voertuigen. Hiermee is de boa voor burgers goed herkenbaar.

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft een modeluniform opgesteld. Dit is een richtlijn met de basale visuele uitgangspunten die aan een uniform exclusief voor de boa Openbare ruimte worden vastgesteld. Deze uitgangspunten bieden gemeenten een handvat voor het vaststellen van een uniform.

Een vervolgstap op het uniform is de portofoon. Dit wordt vaak samen met of als onderdeel van het uniform gezien. Dit is in het taakveld 'Handhaving' al eens ter sprake gekomen, en daarnaast is het ook diverse keren aangehaald door de burgemeester en diverse mensen van de politie. Dit onderwerp wordt kort toegelicht in dit hoofdstuk.

In dit hoofdstuk wordt besproken wat de mogelijkheden zijn op het gebied van herkenbaarheid en welke voor- en nadelen hier bij komen kijken. Tot slot wordt zowel over de herkenbaarheid, als over de portofoon een voorstel gegeven.

### 1.1 Mogelijkheden herkenbaarheid

Er zijn drie opties, namelijk: het vasthouden aan de huidige kleding, het volledige landelijke boa-uniform aanhouden en een middenweg volgen. Wat alle drie de opties gemeen hebben, is dat een auto waarvan duidelijk zichtbaar is dat deze vanuit handhaving rijdt, een essentieel onderdeel is. De drie opties worden hieronder besproken.

<b>1. Huidige kleding</b>	
Op dit moment dragen de boa's een zwarte werkjas. Op deze jas staat het logo van de gemeente Aalten en hangt een insigne van de boa's. Hierbij dragen zij een spijkerbroek en donkere (werk)schoenen. Dit kan aanvullend gecombineerd worden met een auto waaraan duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.	
<b>Voordelen</b>	<b>Nadelen</b>
Geen wisseling in kleding tussen de verschillende taken (boa ten opzichte van toezichthouder).	Niet altijd herkenbaar naar de buitenwereld.
Boa's laten bij elk burgercontact blijken vanuit welke rol zij ter plekke zijn. Hierdoor is het voor betrokken burgers ook helder met wie ze van doen hebben.	De standaard jas is te warm wanneer de temperaturen in de zomer hoog zijn. Zonder jas valt de herkenbaarheid weg.
Wat meer herkenbaarheid door de auto waarop te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.	

<b>2. Landelijk boa-uniform</b>
Het uniform dat voldoet aan de VNG-richtlijnen. Dit uniform omvat een jas, trui, T-shirt, broek, werkschoenen en eventuele hoofddekseis. Dit kan gecombineerd worden met een auto waaraan duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.



Voordelen	Nadelen
Het uniform kan in alle seizoenen goed gedragen worden.	Er zal van kleding gewisseld moeten worden bij bepaalde taken, omdat de boa's in de gemeente Aalten ook toezichhouders zijn. Toezichhouders lopen doorgaans niet in het boa-uniform.
Het is voor iedereen direct herkenbaar, ook wanneer de boa in uniform enkel langs loopt of rijdt.	Het is in veel gevallen verstandiger om horecacontroles niet in uniform uit te voeren, maar in burgerkleding.
Het is duidelijk dat de boa in uniform voldoende opgeleid en getraind is en dat de boa zekere bevoegdheden heeft.	Mogelijk schikt het uniform burgers af en/of maakt het burgers opstandiger richting de boa.
Het straalt meer gezag uit, wat past binnen een maatschappij waarin burgers steeds mondiger worden.	Het merendeel van de collega's op wie het direct effect heeft, staat er niet positief in.
Door het uniform is de boa een duidelijke vertegenwoordiging van de gemeente.	
De boa kan laagdrempelig aangesproken worden op straat omdat het voor de burger duidelijk is dat het om een boa gaat. Hierdoor kan er meer contact zijn tussen burgers en boa en kunnen boa's meer te weten komen over wat er speelt.	
Het past goed binnen de professionalisering die plaatsvindt binnen de functie van de boa's, alsmede de landelijke trend waarin steeds meer gemeenten gebruik maken van het landelijke boa-uniform.	

### 3. Middenweg

Een middenweg is om de jas en T-shirt van het landelijke boa-uniform te combineren met een auto waaraan duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt.

Voordelen	Nadelen
De herkenbaarheid is groter dan in de huidige kleding.	Het kan op een 'halve maatregel' (minder professioneel) lijken. De stap van een jas en T-shirt naar een volledig uniform is niet groot meer.
Verder gelden dezelfde voordelen als die staan weergegeven bij het landelijke boa-uniform. De verwachting is echter dat het effect van de voordelen van de middenweg minder groot is dan het effect van het landelijke boa-uniform.	Politiek gezien zal deze optie niet het einde van de weg zijn. Na een eventuele invoering van deze optie zal opnieuw de vraag ontstaan of het landelijke boa-uniform ingesteld kan worden.
	Verder gelden dezelfde nadelen als die staan weergegeven bij het landelijke boa-uniform. De verwachting is echter dat het effect van de nadelen van de middenweg minder groot is dan het effect van het landelijke boa-uniform.

#### 1.2 Voorstel

Dit hoofdstuk heeft twee voorstelpunten.



Het eerste voorstel is om te conformeren aan het landelijke boa-uniform en aanvullend gebruik te maken van een auto waarbij duidelijk te zien is dat deze vanuit handhaving rijdt. Deze optie heeft de meeste en sterkste voordelen en past goed binnen de huidige landelijke en regionale ontwikkelingen. De nadelen zijn ook afgewogen. Het wisselen van kleding bij bepaalde taken (horecadiensten of bepaalde toezichthouderstaken) is inpasbaar, zeker wanneer hier een geschikte ruimte voor beschikbaar wordt gesteld. Wanneer het voorstel wordt aangenomen zal dit wettelijk zijn voor de collega's op wie het direct betrekking heeft. Uit de praktijk, zowel binnen de gemeente Aalten als op andere plekken in Nederland, blijkt dat het na een gewenningsperiode doorgaans alsnog als positief wordt ervaren. De mogelijkheid bestaat dat het bepaalde burgers afschrikt of opstandiger maakt. Dit zal niet geheel voorkomen kunnen worden, omdat er nou eenmaal mensen zijn waarbij deze reacties worden opgeroepen door bepaalde geüniformeerde medewerkers. Het is zonde om tegengehouden te worden door deze (kleine) groep. Het uniform past juist binnen de werkwijze die de gemeente Aalten hanteert op het gebied van laagdrempeligheid en aanspreekbaarheid richting burgers. Een boa in uniform kan makkelijker worden aangesproken voor een probleem, verhaal of vraag. Juist daarmee kan een goede en betrouwbare relatie met burgers worden uitgebouwd. De boa's zijn er niet (enkel) om met de vinger te wijzen, maar juist ook om een hand uit te reiken.

In afweging is genomen om de overgang van kleding gefaseerd te laten verlopen. Hierbij kan gedacht worden aan eerst overstappen op optie 3 'de middenweg' en vervolgens over te gaan op het gehele landelijke boa-uniform. Dit vergt aanzienlijk meer tijd, moeite en geld en heeft uiteindelijk hetzelfde resultaat. Het voordeel hiervan is dat het voor de medewerkers op wie het voorstel direct betrekking heeft, rustiger verloopt doordat de gewenningsperiode langer is.

Portofoons kunnen deel uit maken van de uitrusting voor de boa's. Op dit moment wordt binnen het taakveld 'Handhaving' de noodzaak of de meerwaarde hiervan nog niet gezien. De boa's zijn al bereikbaar via de mobiele werktelefoon, daarnaast is het taakveld van zodanige omvang dat er sprake is van zeer korte communicatielijnen. De noodzaak om de meerwaarde van het gebruik van portofoons te onderzoeken wordt op dit moment niet noodzakelijk geacht. Het tweede voorstel is om op dit moment de mogelijkheden op het gebied van portofoons niet nader te onderzoeken.



## Hoofdstuk 2. Geweldsbevoegdheden en -middelen

Een boa is bevoegd om strafbare feiten om te sporen en personen staande te houden. Het zou kunnen dat de boa geconfronteerd wordt met agressie en/of geweld tijdens de uitoefening van de functie. Hieronder wordt toegelicht wat de opties op het gebied van geweldsbevoegdheden en -middelen zijn en wat hier aan is verbonden.

### 2.1 Geweldsbevoegdheid

Aan een boa kan geweldsbevoegd (ook wel politiebevoegdheid) worden toegekend. Afhankelijk van hetgeen de boa is toegekend, kan de boa ook geweldsmiddelen inzetten. Onder geweldsmiddelen worden volgens de Beleidsregel Buitengewoon Opsporingsambtenaar verstaan: handboeien, wapenstok, pepperspray, vuurwapen en surveillancehond (gecertificeerde diensthond). Hierbij zijn de handboeien het minst ingrijpend en het vuurwapen het meest ingrijpend. Het ministerie van Veiligheid en Justitie (Dienst Justis) kan besluiten een boa politiebevoegdheden (zoals fouilleren) en/of geweldsmiddelen toe te kennen. Hiermee worden de politiebevoegdheden uit artikel 7 lid 1, 3 en 4 van de Politiewet 2012 toegekend aan een boa. Hieronder valt het in de rechtmatige uitoefening van zijn bediening gebruiken van geweld of vrijheidsbeperkende middelen, alsmede het onderzoek doen aan de kleding van personen en de voorwerpen die personen bij zich dragen of met zich mee vervoeren (veiligheidsfouillering). In paragraaf 2.2 wordt dit verder uitgelegd. Dienst Justis kent de bevoegdheden en/of geweldsmiddelen toe als de boa-werkgever de noodzaak hiervoor heeft aangetoond en de boa bekwaam en betrouwbaar is. Het toekennen van geweldsmiddelen wordt afhankelijk gesteld van de in redelijkheid te verwachte kans dat een boa bij de vervulling van zijn of haar functie met geweld of dreiging met geweld wordt geconfronteerd. De boa moet daarnaast ook voldoen aan de Regeling Toetsing Geweldbeheersing boa (RTGB). De training RTGB Geweldsbeheersing is een training die jaarlijks (verplicht) gevolgd dient te worden. Hiermee wordt de bekwaamheid van de boa op dit gebied aangetoond.

De boa Domein 1 (in bezoldigde dienst) kan volgens de Beleidsregel boa optioneel beschikken over de politiebevoegdheden in artikel 7, lid 1, 3 en 4 van de Politiewet 2012 (hierboven reeds toegelicht) en kan tevens optioneel beschikken over handboeien, wapenstok en pepperspray. Boa's werkzaam in één van de andere domeinen kunnen aanvullende bevoegdheden krijgen zoals bijvoorbeeld het dragen en gebruiken van een vuurwapen.

Wanneer een boa bijvoorbeeld een verdachte aanhoudt en daarbij geweld toepast, fouilleert en/of de handboeien aanlegt, schendt hij of zij mensen- en grondrechten van de burger. In dit geval is er in ieder geval sprake van een inbreuk op het grondrecht op lichamelijk integriteit van de burger. Wanneer het optreden van de boa volledig bij of krachtens de wet wordt uitgevoerd en het optreden voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit, dan is deze schending van rechten rechtmatig. Hier moet echter altijd erg zorgvuldig mee om worden gegaan. Het uitgangspunt is ook altijd de ultimum remedium-gedachte.

Bij het subsidiariteitsvereiste gaat het erom dat het minst ingrijpende middel wordt ingezet om het doel te behalen. Er mag dus geen aanhouding plaatsvinden wanneer staande houden volstaat, en geen vuurwapen worden gebruikt wanneer een wapenstok volstaat. Dit houdt in dat wanneer de boa-werkgever de wens heeft om de boa uit te rusten met pepperspray, de boa ook uitgerust moet zijn met de minder ingrijpende middelen (handboeien en wapenstok). Daarnaast is het proportionaliteitsbeginsel belangrijk: de handeling moet rechtvaardig zijn in verhouding tot het doel, de aan het gebruik verbonden gevaren moeten daarmee in verhouding staan, en de toepassing moet redelijk en gematigd zijn.

### 2.2 Bevoegdheden

Hieronder worden de verschillende type bevoegdheden kort toegelicht.

#### - *Geweldsaanwending*

Hieronder wordt verstaan de geweldsaanwending zonder inzet van geweldsmiddelen. Voorbeelden zijn vastpakken, duwen, naar de grond werken, arm- of beenklem, stomp/vuistslag in de maag en nekklem/verwuring. Het uitgangspunt is altijd 'geen geweldgebruik, tenzij...'. Het optreden dient altijd gericht te zijn op de-escalatie.

#### - *Veiligheidsfouillering*

De veiligheidsfouillering vormt een grote inbreuk op een zeer belangrijk grondrecht, namelijk de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. De bevoegdheid mag daarom alleen worden uitgeoefend wanneer er sprake is van feiten of omstandigheden waaruit blijkt dat een onmiddellijk gevaar dreigt voor



het leven of de veiligheid van de betrokken personen of derden, en dit onderzoek noodzakelijk is voor de afwending van gevaar.

- *Handboeien*

Handboeien zijn een vrijheidsbeperkend middel dat alleen gebruikt mag worden ten behoeve van vervoer en ze zijn in eerste instantie niet bedoeld als geweldsmiddel. Handboeien mogen alleen worden gebruikt wanneer dit gezien de feiten en omstandigheden redelijkerwijs vereist is vanwege vluchtgevaar of gevaar voor de veiligheid van de betrokken personen of derden. Het aanleggen van handboeien kan een stigmatiserend en criminaliserend effect hebben, zeker in het openbaar of zichtbaar voor publiek.

- *Wapenstok*

Het gebruik van een wapenstok oogt heftig en kan ernstig letsel tot gevolg hebben. Dit mag enkel gebruikt worden bij gevaar voor de veiligheid van de boa of derden (bijvoorbeeld hevig fysiek verzet) en uiteraard als er geen minder ingrijpend effectief middel voorhanden is en een waarschuwing is gegeven.

- *Pepperspray*

Pepperspray dient alleen gebruikt te worden ter aanhouding van personen of tegen agressieve dieren. Dat betekent dat pepperspray niet gebruikt kan worden tegen een agressief persoon die niet aangehouden wordt. Pepperspray gebruiken om bijvoorbeeld agressieve personen te verjagen is dus nadrukkelijk niet geoorloofd. Daarnaast dient de boa ook altijd mogelijkheden (bij zich) te hebben om de noodzakelijke nazorg te leveren bij de betrokkene.

### 2.3 Voorstel

Het voorstel is om geen gebruik te maken van enige vorm van geweldsbevoegdheid en –middelen.

Reden hiervoor is dat er een aanleiding dient te zijn (bijvoorbeeld eerdere conflictsituaties) en dat aangetoond moet worden dat er een nut en noodzaak voor is. Op dit moment is dit in de gemeente Aalten niet het geval. Daarbij komt kijken dat zichtbare geweldsmiddelen een stigmatiserend en criminaliserend effect kunnen hebben in het openbaar. Het komt wel met enige regelmaat voor dat burgers brutaal of soms zelf licht agressief gedrag vertonen richting de boa's, maar op dit moment wegen de ingrijpendheid van de geweldsbevoegdheden en –middelen daar te zwaar tegen op. Wanneer in de nabije toekomst de brutaliteit van de burgers toeneemt, zou een aanvullende cursus op het gebied van bijvoorbeeld conflictmanagement meer op zijn plaats zijn.



### Hoofdstuk 3. Veilige Publieke Taak

Agressie en geweld komen voor in de huidige maatschappij. Ook medewerkers met een publieke taak, waaronder boa's, kunnen hier mee te maken krijgen. Dit kan zowel buiten op straat, als via de telefoon en sociale media. De politie en het Openbaar Ministerie (OM) treden op bij geweld tegen medewerkers met een publieke taak. Landelijk wordt hier één aanpak voor gehanteerd; het programma Veilige Publieke Taak (VPT).

In Nederland wordt fysiek en verbaal geweld tegen medewerkers met een publieke taak onacceptabel geacht. In het programma VPT is zowel aandacht voor de aanpak van daders, maar ook voor de rol van het lokaal bestuur en het voorkomen van geweld.

De politie en het OM geven voorrang aan de opsporing en vervolging van verdachten die agressie of geweld hebben gepleegd tegen een medewerker met een publieke taak. Daarnaast passen zij straffen zoveel mogelijk direct toe (direct een boete bij agressief gedrag bijvoorbeeld) en tot slot helpen zij slachtoffers om hun schade te verhalen op de dader. Officieren van justitie eisen tegen verdachten van geweld tegen medewerkers met een publieke taak een drie keer zo hoge straf als in andere geweldzaken.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de veiligheid van hun werknemers. Er zijn verschillende maatregelen die in dit kader genomen kunnen worden. Daarnaast is bekendheid over het programma VPT van belang. Wanneer dit niet genoeg leeft in een team, kunnen zaken al snel van tafel geveegd worden of als 'normaal' gezien worden. Op dit gebied kunnen stappen behaald worden binnen het taakveld 'Handhaving'. Hieronder komt het reeds geldende beleid binnen de gemeente Aalten op het gebied van omgaan met agressie en geweld aan bod, hoe taakveld 'Handhaving' hier op kan aansluiten en hoe dit meer bekendheid kan krijgen binnen het taakveld.

#### 3.1 Beleid in Aalten

Er zijn twee relevante beleidsstukken in de gemeente Aalten op het gebied van agressie en geweld. De eerste is het beleid 'integriteit, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld 2010' en de tweede is het 'protocol agressie en geweld 2015'.

##### *- Beleid integriteit, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld*

In het beleid 'integriteit, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld' staat toegelicht hoe het doen van aangifte van agressie en geweld verloopt. Ook wordt er ingegaan op hoe de 'administratieve' afhandeling van incidenten verloopt, hoe kan worden omgegaan met dader en welke verantwoordelijkheden waar in de gemeentelijke organisatie liggen.

Dit beleid omvat ook onderwerpen die voor deze beleidsnota niet van toepassing zijn. Het beleid is te groot om volledig op te nemen in de bijlagen. Daarom worden enkel de meest belangrijke stukken in bijlage 1 getoond.

##### *- Protocol agressie en geweld*

In het 'protocol agressie en geweld' is kort en bondig vastgelegd hoe medewerkers in het geval zich een incident voordoet dienen te handelen. Onder 'agressie en geweld' wordt in dit protocol verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Dit protocol onderscheidt zes verschillende situaties waarin agressie of geweld kan plaatsvinden en biedt instructies voor het handelen van de medewerker. De volgende zes situaties worden onderscheiden:

1. Schriftelijke agressie;
2. Telefonische agressie;
3. Agressie in de publieksruimte;
4. Agressie in de spreekkamer;
5. Agressie bij huisbezoeken/locatiebezoeken;
6. Agressie in de openbare ruimte.

Voor taakveld 'Handhaving' zijn situaties 1, 2, 5 en 6 het meest relevant. Voor de instructies per situatie wordt verwezen naar het 'protocol agressie en geweld' dat te vinden is in bijlage 2. Dit protocol geldt ook voor de boa's.



### 3.2 Bekendheid programma

Er is landelijk al veel geregeld in het kader van het programma VPT. Binnen het taakveld 'handhaving' is echter nog ruimte om hier bekender mee te worden en op grond daarvan passend te handelen. Hieronder wordt een stappenplan weergegeven met stappen die gevolgd kunnen worden met als doel om meer bekendheid te krijgen binnen het taakveld 'handhaving'. Belangrijk om hierbij op te merken is dat de boa's herhaaldelijk geschoold worden in omgaan met agressie en geweld, denk hierbij aan benaderingstechnieken.

1. Leg vast wat de grenzen zijn (wat wordt en wel en wat niet geaccepteerd) en bespreek dit binnen het taakveld. Hang dit vervolgens op een zichtbare plek in de kamer op.
2. Leg vast hoe specifieke voorvallen gemeld moeten worden en bespreek dit binnen het taakveld. Ook dit kan vervolgens worden opgehangen op een zichtbare plek in de kamer.
3. Houdt jaarlijks een informatiemiddag waarin het thema 'agressie en geweld' centraal staat, en waarbij de handelingswijze binnen het taakveld wordt aangehaald.
4. Houd het onderwerp bespreekbaar door af en toe op een informele wijze erover te beginnen. Hierdoor worden medewerkers gestimuleerd om er open mee om te gaan.
5. Zorg dat het duidelijk is hoe incidenten afgehandeld worden en welke rol de gemeente daar in heeft. Dit laat merken dat de medewerker er niet alleen voor staat.

Deze stappen zijn gebaseerd op de acht maatregelen opgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. Deze acht maatregelen zijn bedoeld voor werkgevers in het publieke domein om hun eigen, sectorspecifieke, plan van aanpak te ontwikkelen op het gebied van agressie en geweld. Deze acht maatregelen worden hieronder genoemd.

1. Laat externen weten wat uw organisatienorm van acceptabel gedrag is.
2. Stimuleer dat uw werknemers elk voorval van agressie en geweld melden.
3. Registreer alle voorvallen van agressie en geweld tegen uw werknemers.
4. Train uw werknemers in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.
5. Reageer binnen 48 uur naar de dader die agressie en geweld heeft gebruikt tegen uw werknemers.
6. Bevorder het (laten) doen van aangifte van strafbare feiten.
7. Verhaal de schade op de dader.
8. Verleen nazorg aan werknemers die slachtoffer zijn van agressie en geweld.

### 3.3 Grenzen

Het programma VPT houdt de volgende definitie van agressie en geweld aan:

*"Het welbewust verbaal uiten, gebruik van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een werknemer, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de publieke taak, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, materiële schade, letsel, psychische schade of de dood."*

Kijkend naar bovengenoemde definitie gaat het dus om omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van de publieke taak. Ook werkgerelateerde voorvallen in de privésituatie vallen hieronder. De uitingsvormen van agressie en geweld kunnen zowel verbaal als fysiek zijn.

Het programma VPT heeft vormen van ongewenst gedrag ingedeeld naar: verbaal geweld, fysiek geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en overige intimidatie. Op de volgende pagina wordt weergegeven welke vormen van gedrag daar onder vallen. Al deze gedragingen hebben echter één ding gemeen, en dat is dat zij allen onacceptabel zijn.



Verbaal geweld	Fysiek geweld	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Overige intimidatie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• schreeuwen</li> <li>• schelden</li> <li>• vernederen</li> <li>• treiteren</li> <li>• pesten</li> <li>• vals beschuldigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• duwen, trekken</li> <li>• slaan</li> <li>• vastgrijpen</li> <li>• schoppen</li> <li>• gooien met voorwerpen</li> <li>• vernielen van voorwerpen</li> <li>• fysiek hinderen</li> <li>• spugen</li> <li>• diefstal van eigendommen</li> <li>• verwonden</li> <li>• roofoverval</li> <li>• geven van een kopstoot</li> <li>• bijten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• naar huiskleur</li> <li>• naar sekse</li> <li>• naar leeftijd</li> <li>• naar geloofsovertuiging</li> <li>• naar seksuele geaardheid of voorkeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• seksueel getinte opmerkingen</li> <li>• seksueel getinte blikken</li> <li>• nafluiten</li> <li>• exhibitionisme*</li> <li>• aanranding</li> <li>• seksueel getinte e-mail of sms</li> <li>• seksuele chantage</li> <li>• hijgers</li> <li>• verkrachting</li> <li>• seksuele handtastelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dreigen</li> <li>• bedreigen</li> <li>• onder druk zetten</li> <li>• bedreigende gebaren maken</li> <li>• chanteren</li> <li>• bekladden</li> <li>• dreigbrief of e-mail</li> <li>• gezinsleden bedreigen</li> <li>• stalken</li> <li>• achtervolgen</li> <li>• bommelding</li> <li>• wapengebruik</li> </ul>

\* Onder 'exhibitionisme' wordt verstaan: misdrijf tegen de zeden door in het openbaar de eigen geslachtsdelen te tonen.

Agressief en gewelddadig gedrag kent diverse aanleidingen. De meest voorkomende aanleidingen zijn:

- Instrumentele agressie en geweld → hierbij zet de dader zijn agressie bewust in als middel om een bepaald doel te bereiken.
- Frustratieagressie en -geweld → dit is een emotionele uitbarsting als gevolg van een (een opeenstapeling) van negatieve ervaring(en).
- Onbeheerste agressie en geweld → dit ontstaat onder invloed van onder andere alcohol, drugs en/of psychiatrische ziekten, waardoor de controle over het eigen gedrag verdwijnt.

### 3.4 Voorstel

Dit hoofdstuk heeft twee voorstelpunten.

Het eerste voorstel is om het programma Veilige Publieke Taak meer bekendheid te geven binnen het taakveld 'Handhaving' middels het in paragraaf 3.2 van de Beleidsnota Handhaving 2019 voorgestelde stappenplan. Hiermee wordt de positie van de boa's tijdens hun werkzaamheden versterkt.

Het tweede voorstel is om de grenzen op het gebied van agressie en geweld aan te houden zoals vastgesteld in het programma Veilige Publieke taak en weergegeven in paragraaf 3.3 van de Beleidsnota Handhaving 2019. Deze grenzen liggen in het verlengde van het reeds aanwezige beleid over agressie en geweld, alleen ze zijn een stuk uitgebreider en concreter. Wat betreft de wijze van handelen ten tijde van een incident, het handelen na een incident en de consequenties die erop volgen, kunnen de twee genoemde beleidsstukken binnen de gemeente Aalten aangehouden worden. De grenzen in het programma VPT is enkel een aanvulling hierop.



## Bijlagen bij Beleidsnota Handhaving 2019

### Bijlage 1. Beleid integriteit, ongewenste omgangsvormen en agressie en geweld



#### **3. AGRESSIE EN GEWELD (BURGER – AMBTENAAR)**

##### **3.1 Inleiding**

Werkgevers en werknemers van een organisatie met een publieke taak, kunnen in aanraking komen met agressie en geweld tijdens het werk. Agressie op de werkplek is een complex fenomeen. Veel factoren kunnen er toe leiden dat het agressierisico op de werkplek toeneemt. De aanpak van agressie en geweld vraagt daarom een brede (integrale) aanpak<sup>6</sup>.

##### Definitie agressie en geweld

"Agressie is elk verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat dreigend is of daadwerkelijk fysieke schade aanricht" (naar: Morrison 1990)<sup>7</sup>.

##### **3.2 Aangifte**

Veel incidenten van agressie en geweld worden niet bij de politie gemeld. Dit komt deels door onwetendheid over de mogelijkheden en deels door onterechte beeldvorming over de effecten van aangifte doen. Verhalen over dreigingen met represailles of feitelijke represailles vormen een drempel. Het is echter van groot belang dat slachtoffers van geweld aangifte doen. Dat is nodig voor de opsporing, vervolging en uiteindelijke veroordeling van de dader en om eventuele schade op de dader te verhalen. En om beter zicht te krijgen op de problematiek en de aanpak van agressie en geweld<sup>8</sup>.

##### **3.2.1 Aangifte door werknemer**

In principe doe je aangifte bij het meest dichtbij gelegen politiebureau. Je kunt hier ook van afwijken. De betrokkene kan bij de politie aangeven of hij aangifte wil doen bij een mannelijke of een vrouwelijke agent. Een belangrijk onderdeel van de aangifte vormt de verklaring. De politie stelt vragen over de aard van het delict, de plaats en het tijdstip. Hoe meer de betrokkene over de gebeurtenis kan vertellen hoe beter. De betrokkene wordt gevraagd deze verklaring te tekenen. Vervolgens stelt de politie een proces-verbaal op. Vraag altijd een kopie van de aangifte, het zogeheten bewijs van aangifte. Dit document is belangrijk bij het verhalen van de schade. Het is belangrijk dat de leidinggevende voorafgaand aan de aangifte de verklaring samen met betrokkenen doorneemt en kijkt of de toedracht op de juiste manier wordt verwoord<sup>9</sup>.

<b>Actiepunt gemeente Aalten</b>
----------------------------------

In voorkomende gevallen de medewerker, die zelf aangifte wil doen, ondersteunen bij het voorbereiden van de aangifte en het opstellen van de verklaring.
--

Het is in principe niet mogelijk om anoniem aangifte te doen. Alleen in uitzonderlijke, bedreigende situaties is het mogelijk anoniem aangifte te doen bij de politie<sup>10</sup>.

Als betrokkene aangifte doet, moet deze zijn personalia vermelden. Indien de medewerker niet wil dat zijn personalia in het proces-verbaal terechtkomen, bijvoorbeeld omdat er een reële kans op represaille bestaat, kan deze ook het adres van de werkgever opgeven. Dit heet 'domicilie kiezen'. In sommige gevallen kan de werkgever het doen van aangifte overnemen. Adresgegevens van de betrokkene blijven dan uit het dossier, maar de kans blijft aanwezig dat hij uiteindelijk toch voor de rechter moet getuigen. Ook is het mogelijk dat de naam van de betrokkene nodig is voor de

6 Bron: [http://develop.aeno.nl/fileadmin/Arbo\\_verzuim\\_en\\_reintegratie/Documenten/Agressie\\_en\\_geweld/brochure.pdf](http://develop.aeno.nl/fileadmin/Arbo_verzuim_en_reintegratie/Documenten/Agressie_en_geweld/brochure.pdf)

7 Bron: brochure Agressie & Geweld

8 Bron: brochure Agressie & Geweld

9 Bron: [http://develop.aeno.nl/fileadmin/Arbo\\_verzuim\\_en\\_reintegratie/Documenten/Agressie\\_en\\_geweld/brochure.pdf](http://develop.aeno.nl/fileadmin/Arbo_verzuim_en_reintegratie/Documenten/Agressie_en_geweld/brochure.pdf)

10 Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/op-welke-manieren-kan-ik-aangifte-doen-bij-de-politie.html>



tenlastelegging. Dit is bijvoorbeeld het geval als hij geleden schade vergoed wil hebben via het strafproces (door middel van 'voegen')<sup>11</sup>.

### 3.3.2 Aangifte door werkgever

In principe kan iedereen die kennis draagt van een strafbaar feit daarvan aangifte doen. Dit geldt ook voor de werkgever. De werkgever kan om verschillende redenen aangifte doen namens de werknemer, bijvoorbeeld vanwege een mogelijk schadeverhaal en/of wanneer de werknemer geen aangifte wil doen uit angst voor wraakacties. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich extra inspant om zijn werknemer(s) te beschermen tegen 'secundaire victimisatie' (het zich als het ware voor de tweede keer slachtoffer voelen).

Het komt ook voor dat de werknemer wel aangifte wil doen, maar daar zelf psychisch of fysiek niet toe in staat is. De werkgever kan dan, met een schriftelijke volmacht van de werknemer, namens hem aangifte doen. De persoonlijke beleving van de werknemer kan dan bijvoorbeeld via een schriftelijke verklaring in het proces-verbaal worden verwerkt. Voor de aangifte van een aantal strafbare feiten zoals belediging, bedreiging en mishandeling is de persoonlijke beleving van de betrokkene heel belangrijk.

Het feit dat een werknemer elders domicilie kiest of dat de werkgever namens hem aangifte doet, biedt geen volledige garantie dat hij niet in het verdere vervolgingsproces betrokken wordt. Hoewel het in Nederland niet zo gebruikelijk is, kan een slachtoffer, in dit geval de werknemer, in een later stadium als getuige ter terechtzitting worden gehoord<sup>12</sup>.

Actiepunt gemeente Aalten
Wij adviseren te besluiten dat de werkgever in alle voorkomende gevallen van agressie en geweld tegen medewerkers, aangifte doet.

### 3.4 Afhandelen van incidenten

#### 1e opvang

Direct na het incident, gaat het er om de veiligheid te herstellen en steun te bieden aan de betrokkene(n). Die verantwoordelijkheid ligt bij het afdelingshoofd, omdat die niet altijd direct aanwezig is kan het organisatieonderdeel die taak op een eigen manier organiseren. In alle gevallen blijft de eindverantwoordelijkheid bij het afdelingshoofd liggen<sup>13</sup>.

#### Nazorg

Het is niet altijd nodig, en soms zelfs beter, betrokkene(n) niet direct onder medische begeleiding te stellen. Mensen hebben een groot natuurlijk zelfherstellend vermogen en zijn vaak goed in staat de schok zelf te boven te komen. Wel is het van belang betrokkene(n) te ondersteunen bij deze natuurlijke verwerking. Dat kan op de eerste plaats door het tonen van betrokkenheid door het afdelingshoofd en collega's.

Het verwerken van een heftige gebeurtenis vraagt ongeveer een tot zes weken. Daarna kan iemand weer redelijk functioneren, zonder dat de gebeurtenissen constant op de voorgrond staan. Is dit niet het geval dan is het zinvol om een traumadeskundige in te schakelen. Natuurlijk kan je bij ernstige incidenten ook besluiten om direct een traumadeskundige in te schakelen. Het bewaken van het nazorgtraject is een taak van het afdelingshoofd. Ter ondersteuning kan een vertrouwenspersoon of trauma-arts worden ingeschakeld<sup>14</sup>.

11 Bron: brochure Agressie & Geweld

12 Bron: brochure reactiemogelijkheden: ministerie van Binnenlandse Zaken, Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie

13 Bron: brochure Agressie & Geweld

14 Bron: brochure Agressie & Geweld



De medewerkers van de gemeente Aalten kunnen in het kader van de gemeentelijke rechtsbijstandverzekering voor ambtenaren in geval van agressie en geweld aanspraak maken op traumabegeleiding door een door Stichting Achmea Rechtsbijstand in te schakelen gespecialiseerd bureau.

Actiepunten gemeente Aalten
De betreffende medewerker informeren over de mogelijkheden van de gemeentelijke rechtsbijstandsverzekering voor ambtenaren in geval van agressie en geweld op traumabegeleiding.

#### Slachtofferhulp

Slachtofferhulp Nederland biedt gratis hulp aan slachtoffers (waartoe ook nabestaanden, getuigen en betrokkenen worden gerekend) van misdrijven, verkeersongelukken en calamiteiten op praktisch, juridisch en psychosociaal gebied. Doel is, het slachtoffer te ondersteunen bij het verwerken van de gebeurtenis en het waar mogelijk herstellen dan wel verlichten van de materiële en immateriële schade. De zelfredzaamheid en weerbaarheid van het slachtoffer zijn daarbij het uitgangspunt. Daarnaast spant Slachtofferhulp Nederland zich in voor de verbetering van de positie van slachtoffers in het algemeen en stimuleert zij de kennisontwikkeling op dit gebied<sup>15</sup>.

#### Melden en registreren van incidenten agressie en geweld

Het melden en registreren van agressie-incidenten is belangrijk. Het geeft zicht op het aantal, aard en ernst van de agressie. Het vormt de basis voor het ontwikkelen van preventieve maatregelen. Het is een hulpmiddel om de effecten van het beleid te evalueren en de incidentmelding is het startpunt voor de opvang en nazorg van slachtoffers.

In de CAO 2005-2007 hebben sociale partners afgesproken dat gemeenten een registratiesysteem incidenten agressie en geweld moeten invoeren<sup>16</sup>. Dit is een database waarin alle incidenten op het terrein van agressie en geweld worden geregistreerd. Op basis van de deze gegevens wordt inzicht verkregen in omvang, aard en ontwikkeling van agressie en geweld<sup>17</sup>. Hiervoor kan gratis gebruik gemaakt worden van het digitale Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR).

Actiepunten gemeente Aalten
1. Het melden en registreren van agressie en geweld in het registratiesysteem.
2. P&O richt een registratiesysteem in - of maakt hiervoor gebruik van het digitale Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem - waarbij ook recente gevallen alsnog worden vastgelegd.

### **3.5 Reactiemogelijkheden**

Er zijn diverse reactiemogelijkheden op een incident van agressie en geweld. Welke reactie op welk moment het meest effectief of wenselijk is, hangt af van de omstandigheden van het incident, de wens van de werknemer en de organisatie, en de (wettelijke) mogelijkheden<sup>18</sup>. Hieronder een aantal voorbeelden.

#### 1. Telefonische benadering / bedreigingen

Als een burger tijdens een telefoongesprek bedreigingen uit aan een medewerker, belt het afdelingshoofd de dreigende partij op met de mededeling dat dit gedrag niet wordt geaccepteerd. Als betrokkene zijn bedreigingen herhaalt, wordt het college hierover geïnformeerd en zo nodig volgt er vanuit het college een telefoontje/brief naar de dreigende partij. Wanneer de bedreigingen zeer ernstig en direct zijn, kan er ook aangifte worden gedaan.

15 Bron: <http://www.slachtofferhulp.nl/index.php?contentID=131>

16 Bron: brochure Agressie & Geweld

17 Bron: [http://www.minderregelsmeerservice.nl/Documenten/Extranet/Marz/CVA/CAO\\_0nderhandelingen/Hoofdpunten\\_CAO\\_Akkoord\\_gemeenten\\_2005-2007.pdf](http://www.minderregelsmeerservice.nl/Documenten/Extranet/Marz/CVA/CAO_0nderhandelingen/Hoofdpunten_CAO_Akkoord_gemeenten_2005-2007.pdf)

18 Bron: brochure reactiemogelijkheden: ministerie van Binnenlandse Zaken, Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie



## 2. Verwijderen uit het gebouw

Als een burger zich misdraagt en dat blijft doen nadat hij is aangesproken op zijn gedrag, kan de bode hem verzoeken het gebouw te verlaten. Als de burger tot tweemaal toe weigert te vertrekken, is hij wederrechtelijk aanwezig en maakt hij zich schuldig aan lokaalvredebreuk. De bode kan dan aan de politie vragen de burger uit het pand te verwijderen.

## 3. Pand-/toegangsverbod

Als een burger de huisregels schendt, kan er een toegangsverbod worden opgelegd. Dit houdt in dat de burger zich gedurende een periode niet in het gebouw mag vertonen. Voor het opleggen van een toegangsverbod is het vereist dat de huisregels voor alle burgers duidelijk zichtbaar zijn, dat daarin staat vermeld welk gedrag niet wordt geaccepteerd, en dat overtreding van die regels een toegangsverbod kan opleveren<sup>19</sup>.

In de praktijk legt een organisatie een verbod op door een brief te sturen aan de burger die ongewenst gedrag heeft vertoond. Vermeld daarin op grond van welk gedrag (gedragingen) het verbod opgelegd wordt en voor welke duur. Geef ook aan of het verbod de mogelijkheid openhoudt voor (telefonisch) contact via derden of schriftelijk contact. Stel de politie op de hoogte van het verbod dat de organisatie gaat opleggen, vooral in verband met eventuele handhaving<sup>20</sup>.

Voor de locaties van de gemeente Aalten zijn huisregels opgesteld. Deze zijn terug te vinden in bijlage 5.

Actiepunt gemeente Aalten
1. Afhankelijk van het incident daarvoor passende maatregelen nemen.
2. Huisregels vaststellen conform bijlage 5.

### 3.6 Verantwoordelijkheden

Het aanpakken van agressie en geweld binnen de gemeente is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers. Voor iedere medewerker moet het duidelijk zijn wat zijn taak en verantwoordelijkheid is. Hieronder zijn deze taken en verantwoordelijkheden weergegeven<sup>21</sup>.

#### 3.6.1 College B&W

Het beleid m.b.t. agressie en geweld wordt vastgesteld door het college. Met de vaststelling van deze notitie wordt dit beleid vastgesteld. Het beleid wordt periodiek geëvalueerd aan de hand van de ontwikkelingen binnen de organisatie van de gemeente Aalten. In het P&O Jaarverslag zullen voortaan (getalsmatige) gegevens worden opgenomen m.b.t. de voorvallen op het gebied van agressie en geweld.

#### 3.6.2 Afdelingshoofd

Het afdelingshoofd is verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkvloer. Het afdelingshoofd signaleert knelpunten in de veiligheid en zorgt ervoor dat deze zoveel als redelijkerwijs mogelijk worden opgeheven. Uit hoofde van integraal management zorgt het afdelingshoofd voor de uitvoering van het beleid m.b.t. agressie en geweld op zijn afdeling.

19 Bron: brochure reactiemogelijkheden: ministerie van Binnenlandse Zaken, Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie

20 Bron: brochure reactiemogelijkheden: ministerie van Binnenlandse Zaken, Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie

21 Bron: brochure Agressie & Geweld



### 3.6.3 P&O

Het team P&O ondersteunt en adviseert de afdelingshoofden bij de uitvoering van het beleid m.b.t. agressie en geweld op de afdelingen.

In het P&O Jaarverslag zullen voortaan (getalsmatige) gegevens worden opgenomen m.b.t. de voorvallen op het gebied van agressie en geweld.

P&O richt een registratiesysteem in - of maakt hiervoor gebruik van het digitale Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem - waarbij ook recente gevallen alsnog worden vastgelegd.

Het team P&O ondersteunt slachtoffers (bedoelt zijn hier administratieve en juridische steun, bij aangifte en schadeverhaal<sup>22</sup>).

De medewerkers van de gemeente Aalten kunnen in het kader van de gemeentelijke rechtsbijstandverzekering voor ambtenaren in geval van agressie en geweld aanspraak maken op juridisch advies en/of rechtsbijstand.

Actiepunt gemeente Aalten
De betreffende medewerker informeren over de mogelijkheden van de gemeentelijke rechtsbijstandsverzekering voor ambtenaren.

---

<sup>22</sup> Bron: brochure Agressie & Geweld



## **BIJLAGE 5. HUISREGELS BEZOEKLOCATIES GEMEENTE AALTEN**

### Huisregels bezoeklocaties gemeente Aalten

Wij verwachten van u dat u zich respectvol gedraagt, zowel naar onze medewerkers, als naar overige bezoekers en daarbij de algemeen maatschappelijke geaccepteerde omgangsvormen in acht neemt. Eenzelfde respectvolle behandeling mag u ook van onze medewerkers verwachten.

Voorbeelden van gedrag dat wij zien als niet-respectvol en dus ongewenst:

- schelden of met geweld dreigen om zo te proberen een gewenst resultaat te bereiken;
- beledigende opmerkingen over uiterlijk, kleding, huidskleur, seksuele geaardheid of sekse;
- met grote stemverheffing spreken;
- handtastelijk worden;
- het gebruik van geweld;
- het plegen van vernielingen, gooien en smijten met spullen.

Verder is niet toegestaan:

- zonder toestemming vanuit de publieksruimte het personeelsgedeelte te betreden;
- in de publieksruimte te roken, alcohol of drugs te gebruiken;
- messen of andersoortige wapens mee te nemen;
- andere bezoekers lastig te vallen;
- op andere wijze overlast te veroorzaken.

## Bijlage 2. Protocol agressie en geweld

### **1. Inleiding**

In de afgelopen jaren is de aandacht rondom het thema agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak sterk toegenomen. Dit komt doordat medewerkers met een publieke taak in toenemende mate geconfronteerd worden met agressief en gewelddadig gedrag.

In aanvulling op het in 2010 vastgestelde beleid integriteit, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld is vorm gegeven aan dit protocol agressie en geweld. In dit protocol is in aanvulling op het vastgestelde beleid agressie en geweld kort en bondig vastgelegd hoe medewerkers in het geval zich een incident voordoet dienen te handelen

### **2. Arbo en Agressie en Geweld**

Vanuit de ARBO-wet heeft de werkgever een expliciete verantwoordelijkheid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerker. Op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbowet, moet de werkgever binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid een beleid voeren dat gericht is op het voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Onder dit begrip valt ook agressie en geweld.

**Onder agressie of geweld wordt verstaan:** voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

In de volgende paragraaf van deze notitie zijn instructies opgenomen over hoe te handelen bij deze verschillende situaties.

### **3. Hoe te handelen bij agressie of geweld (instructies)**

Agressie en geweld kunnen in zeer verschillende omgevingen voorkomen: in kantoren van de gemeente Aalten, bij mensen thuis in het geval van huisbezoeken, maar ook in de openbare ruimte (buitendienst en handhaving). Dat betekent dat het voorkomen en beperken van agressie en geweld en de gevolgen daarvan niet altijd in een door de werkgever gecontroleerde situatie kan plaatsvinden. Hieronder zijn zes situaties uitgewerkt waarvoor instructies voor het handelen van de medewerker zijn vastgelegd.

1. schriftelijke agressie
2. telefonische agressie
3. agressie in de publieksruimte
4. agressie in de spreekkamer
5. agressie bij huisbezoeken/locatiebezoeken
6. agressie in de openbare ruimte

#### **1. Schriftelijke agressie / agressie via sociale media**

- Wanneer een medewerker een agressief gestelde brief / bericht via sociale media / e-mail ontvangt, wordt dit schrijven in overleg met de betrokken teamcoördinator en het afdelingshoofd afgehandeld.
- Afhankelijk van de aard van de agressie worden passende maatregelen genomen.

#### **2. Telefonische agressie**

- De medewerker probeert de cliënt/burger tot de rede te brengen.
- Indien dit niet lukt, zal hij/zij aangeven dat de verbinding verbroken wordt als het gesprek geen andere wending krijgt.
- Wanneer de verbinding is verbroken wordt het incident besproken met de betrokken teamcoördinator/afdelingshoofd. In overleg wordt bepaald of de cliënt/burger wordt teruggebeld (een dag later) om de zaak alsnog te bespreken en zo ja of dit zal gebeuren door de medewerker zelf of het betrokken afdelingshoofd.
- Afhankelijk van de aard van de agressie worden passende maatregelen genomen.

#### **3. Agressie in de publieksruimte**

- De medewerker probeert de cliënt/burger tot de rede te brengen.
- Indien dit niet lukt, vraagt de medewerker assistentie van een directe collega.

- Directe collega's schakelen de bode en het betreffende afdelingshoofd in die opgeroepen worden ter assistentie in de handhaving van de orde en veiligheid in het gebouw.
- De burger wordt door de bode/het afdelingshoofd gesommeerd het gebouw te verlaten.
- Als dat geen effect heeft drukt de medewerker op de calamiteitenmelder te drukken (rechts onder het werkblad bij alle 5 baliewerkplekken in het KCC). De calamiteitenmelder heeft een rechtstreekse stille verbinding met de alarmcentrale. De alarmcentrale zal de politie waarschuwen.
- Indien de agressor alsnog het gebouw verlaat, wordt de politie afgebeld door het betreffende afdelingshoofd.
- Afhankelijk van de aard van de agressie worden passende maatregelen genomen.

#### **4. Agressie in de spreekkamer**

- De medewerker probeert de cliënt/burger tot de rede te brengen.
- Indien dit niet lukt schakelt de medewerker hulp in door op de calamiteitenmelder te drukken (links onder het werkblad van de tafel in de spreekkamer). Deze melding gaat naar de ruimte van de Telefonie.
- De telefonistes schakelen de bode en het betreffende afdelingshoofd in die opgeroepen worden ter assistentie in de handhaving van de orde en veiligheid.
- De burger wordt door de bode/het afdelingshoofd gesommeerd het gebouw te verlaten. Weigert de cliënt/burger te vertrekken, dan zal de bode/het afdelingshoofd de cliënt/burger drie keer sommeren.
- Indien de burger/cliënt het betreffende gebouw niet verlaat, wordt de politie ingeschakeld.
- Indien de agressor alsnog het gebouw verlaat, wordt de politie afgebeld door het betreffende afdelingshoofd.
- Afhankelijk van de aard van de agressie ontvangt de agressor van het betrokken afdelingshoofd, namens het college van burgemeester en wethouders, een aangetekende waarschuwingsbrief dan wel een aangetekende brief waarin een bouwverbod wordt opgelegd.

#### **5. Agressie bij huisbezoeken/locatiebezoeken**

- De betreffende teamcoördinator is altijd op de hoogte van huisbezoeken.
- Huisbezoeken/locatiebezoeken met een controlerend karakter moeten door minimaal twee medewerkers geschieden.
- De medewerker zorgt ervoor dat het adres van het huisbezoek/locatiebezoek bekend is d.m.v. vermelding in de agenda.
- Wanneer tijdens het huisbezoek/locatiebezoek sprake is van onacceptabel gedrag van de burger, beëindigt de medewerker het bezoek terstond.
- Het incident wordt gemeld bij de betreffende teamcoördinator en het betreffende afdelingshoofd.
- Afhankelijk van de aard van de agressie worden passende maatregelen genomen.

#### **6. Agressie in de openbare ruimte**

Bij de buitendienst wordt in tweetallen gewerkt.

- Bij (dreigende) situaties van agressie en geweld, proberen de medewerkers de burger tot de rede te brengen.
- Als dat geen effect heeft, beëindigen de medewerkers het gesprek.
- De medewerkers stappen vervolgens in de auto en rijden naar de gemeentewerf.
- Het incident wordt gemeld bij de betreffende teamcoördinator en het betreffende afdelingshoofd.
- Afhankelijk van de aard van de agressie worden passende maatregelen genomen.