

Vergaderjaar 2010–2011

**28 684**

## **Naar een veiliger samenleving**

**Nr. 325**

### **BRIEF VAN DE MINISTERS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES EN VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2011

#### **Inleiding**

De afgelopen jaren is vanuit het programma Veilige Publieke Taak van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) – in nauwe samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie (V&J) – agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak aangepakt. De gecombineerde en integrale aanpak van werkgeversmaatregelen (vanuit BZK), strafrechtelijke maatregelen (vanuit V&J) en het bevorderen van de ketensamenwerking in de praktijk heeft zich meerdere malen bewezen. De uitkomsten van de Jaarwisseling 2010<sup>1</sup> en de goede resultaten in een aantal sectoren en individuele organisaties<sup>2</sup> getuigen hiervan. Deze positieve ontwikkeling zet zich voort, zo laten de eerste cijfers van recent onderzoek zien<sup>3</sup>. Niettemin worden nog steeds onacceptabel veel werknemers met een publieke taak geconfronteerd met agressie en geweld. Dat is reden voor het kabinet om de ingezette lijn met kracht voort te zetten.

Uit analyse en uit de praktijk blijkt dat het veelal een kwestie van lange adem is om (de gevolgen van) dit taaie maatschappelijke probleem te verminderen. Daarnaast zijn er tussen werkgevers grote verschillen in het gevoel van urgentie en inspanningen. Dit is ook zichtbaar op het niveau van de werknemers. Uit metingen in de overheidssectoren en bij politieke ambtsdragers<sup>2</sup> blijkt dat met relatief lichte vormen van agressie en geweld (zoals beledigingen en intimidaties) lichtvaardig wordt omgegaan.

Kern van het doorzetten van de huidige aanpak is een verdere nadruk op implementatie en waar nodig het aanscherpen, vernieuwen, intensiveren en borgen van de in gang gezette maatregelen. Dit betekent ook het sterker benutten van (nieuwe) mogelijkheden en kansen die werkgevers en bestuurders hebben in de civiel- en bestuursrechtelijke sfeer, ook bij ongewenste of agressieve gedragingen die (nog) niet leiden tot strafbare feiten. Verder wordt gestreefd naar het meer in gezamenlijkheid optrekken

<sup>1</sup> *Oud en Nieuw 2010–2011, Landelijk beeld van de incidenten die tijdens de jaarwisseling 2010–2011 in Nederland hebben plaatsgevonden, 6 januari 2011.*

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 28 684, nr. 295.

<sup>3</sup> 2-meting Veilige Publieke Taak, publicatie na zomer '11.

van lokaal bestuur, werknemers, werkgevers, politie en Openbaar Ministerie. Waar de norm wordt overtreden zal de keten van werkgevers, werknemers, politie, Openbaar Ministerie en Zittende Magistratuur consequent tegen de dader optreden.

In deze brief wordt aangegeven hoe de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak door dit kabinet wordt voortgezet en geïntensiveerd in de periode 2011 tot 2015. Hieronder treft u het complete programma voor de komende jaren aan. Een belangrijk onderdeel hiervan blijft zoals in de inleiding staat de dadergerichte aanpak met daarin een paragraaf die uitgebreid aandacht besteedt aan de strafrechtelijke maatregelen naast de maatregelen vanuit de werkgever en openbaar bestuur.

## **PROGRAMMA VEILIGE PUBLIEKE TAAK**

### **Uitgangspunten programma Veilige Publieke Taak**

Bij het programma uit 2007<sup>1</sup> zijn de volgende uitgangspunten verwoord: Agressie en geweld wordt nooit getolereerd en mag nimmer lonen; Aan het gedrag van derden worden grenzen gesteld en bij overschrijding hiervan volgt altijd een reactie, er vindt registratie plaats en de schade wordt verhaald op de dader; Agressie en geweld is nimmer «onderdeel van het werk». Wel kan het zo zijn dat bepaalde beroepsgroepen – gelet op de aard van hun publieke taak – in situaties geraken waar agressie en geweld is; Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het beschermen van hun werknemers en voor de onbelemmerde uitvoering van de publieke taak.

Deze uitgangspunten blijven ook van kracht bij het vervolgprogramma. Hieraan worden de volgende uitgangspunten toegevoegd: Voor een adequate aanpak van agressie en geweld is meer regionale en lokale samenwerking tussen werkgevers met een publieke taak, politie en Openbaar Ministerie en verdere aansluiting bij het regionale of lokale veiligheidsbeleid van groot belang. Provincies, gemeenten, (lokale) bestuurders – vooral de burgemeester – moeten een cruciale rol en verantwoordelijkheid in de aanpak krijgen en nemen; Door deze lokale inbedding ontstaan kansen en mogelijkheden op ander dan het strafrechtelijk vlak, zoals civiel- en bestuursrechtelijke maatregelen (bijvoorbeeld waarschuwing/pandverbod). Een stapeling van incidenten (c.q. reacties) die op zich nog niet aangifteryf zijn, kan op den duur wel leiden tot aangiftewaardigheid. Waar de norm wordt overtreden zullen de politie, het Openbaar Ministerie en de Zittende Magistratuur consequent optreden.

Meer aandacht om agressie en geweld te voorkomen. Ook in dit verband is het van belang aan te sluiten bij het veiligheidsbeleid van gemeenten en de (wettelijke) instrumentaria van de burgemeester te benutten in de preventieve sfeer;

Een duurzame borging van het normaliseren van de aanpak binnen organisaties (inclusief de betrokkenheid van het management en ondernemingsraden) en binnen de keten van werkgevers tot en met Openbaar Ministerie. Onder andere door de instelling van een expertisecentrum en door toezicht vanuit de Arbeidsinspectie. Een en ander in samenhang met de genoemde lokale inbedding en dialoog met de vertegenwoordigers van vakorganisaties en andere vertegenwoordigers van werknemers, zoals de ondernemingsraad.

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 28 684, nr. 117.

## Doelstelling en rol programma Veilige Publieke Taak

### *Doelstelling*

De komende jaren dient het aantal voorvallen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak in alle sectoren met een kwart te verminderen<sup>1</sup>.

#### *Activiteiten voor de komende tijd zijn:*

Halfjaarlijks informeren van uw Kamer over de activiteiten ter vermindering van agressie en geweld en indien de voortgang achter blijft, komen met aanvullende voorstellen voor de aanpak.

### *Regierol*

Het programma Veilige Publieke Taak heeft de afgelopen jaren een intensieve regierol vervuld om bewustwording op gang te brengen en om uniformiteit in de aanpak en samenwerking aan te jagen bij (vertegenwoordigers van) werknemers, werkgevers en ketenpartners<sup>2</sup>. Uniformiteit in de aanpak is belangrijk voor de daadkracht en de legitimatie van handelen door werknemers. Het programma blijft deze rol namens het kabinet vervullen. De regierol dient ervoor te zorgen dat alle partijen hun verantwoordelijkheid invullen en er een betere aansluiting van het strafrechtelijke circuit (politie en Openbaar Ministerie) met het niet-strafrechtelijke circuit (lokaal bestuur, werkgevers en werknemers) tot stand komt. Verantwoordelijkheid dragen betekent ook verantwoording afleggen over de inspanningen en de bereikte resultaten.

#### *Activiteiten voor de komende tijd zijn:*

Organiseren van een vervolg op de regionale ketenintensivering zodat deze uiterlijk in 2013 landelijk dekkend is. In 2010 zijn vijf politieregio's aangemerkt als ketenintensiveringsregio (Groningen, Noord en Oost Gelderland, Amsterdam Amstelland, Midden en West Brabant en Zeeland). Doel is het bevorderen van de samenwerking tussen ketenpartners in de regio.

Zorg dragen dat periodiek regionale initiatieven worden ondernomen om de samenwerking tussen de partijen verder en blijvend te versterken. Deze initiatieven dienen een logisch vervolg te zijn op de regionale bijeenkomsten vanuit het programma die in een grote behoefte voorzagen; Continueren van landelijke overleggen met de departementen en met de sectoren om maximale uitwisseling van kennis en inzichten te behouden.

### *Faciliterende en ondersteunende rol*

Het primaat voor het beschermen van de werknemer en de uitvoering van de publieke taak ligt bij de werkgever. Om te zorgen dat individuele werkgevers en sectoren hun rol zo optimaal en effectief mogelijk uitvoeren, kunnen zij operationele ondersteuning krijgen vanuit het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak. Dit Expertisecentrum heeft als taken het verzamelen van kennis, het verwerken in instrumenten en het verspreiden daarvan. Verder het bieden van praktische ondersteuning aan werkgevers met een publieke taak die geweld willen aanpakken en het bij hen doen van onderzoek, bijvoorbeeld naar het gebruik van instrumenten, de effecten daarvan en het verzorgen van trendanalyse. De bestaande Helpdesk Veilige Publieke Taak op het gebied van schadeverhaal maakt hiervan deel uit. Het Expertisecentrum is in 2011 operationeel en dient zich in komende periode te ontwikkelen tot een geheel of gedeeltelijke zelfstandige opererende en onafhankelijke organisatie.

<sup>1</sup> Wat betreft de overheidssectoren wordt daarbij uitgegaan van de meetgegevens van de tussenmeting «Agressie en Geweld» 2010, voor de politieke ambtsdragers van de percentages uit het onderzoek «Bedreigd bestuur» 2010 en voor de overige sectoren van de gegevens uit de 1-meting uit 2009 de benchmark ten behoeve van het instrument Agressie Weerbaarheids Onderzoek van de Internetspiegel (2009).

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 28 684, nr. 295, bijlage 1.

*Activiteiten op dit punt voor de komende tijd zijn:*

Inrichten en financieren van een Expertisecentrum VPT alsook het delen van informatie en monitoring.

### **Voorkomen van agressie en geweld**

Agressie en geweld op de werkplek is een complex fenomeen. Veel (maatschappelijke) factoren versterken of verminderen juist agressie en geweld. In 2015 zijn werkgevers in de onderscheidende sectoren bekend met het pallet aan maatregelen – verbonden aan de werkgerelateerde, organisatorische en personeelsfactoren – die agressie en geweld kunnen voorkomen. Daarnaast beschikken werkgevers in 2015 over informatie waardoor zij in staat zijn om bij dreiging agressie en geweld te voorkomen, zoals een waarschuwingssysteem.

*Activiteiten op dit punt voor de komende tijd zijn:*

Met vertegenwoordigers uit de verschillende sectoren maakt het programma in 2011 een plan van aanpak specifiek gericht op het voorkomen van agressie en geweld. Dit plan van aanpak dient te leiden tot handvatten die rekening houden met de specifieke omstandigheden waarin agressie en geweld plaatsvindt, het daderprofiel en slachtofferprofiel per sector;

Met een aantal strategische partners op het gebied van voorkomen van agressie en geweld, zoals Arbeidsinspectie en vakorganisaties, gaat het programma (thematisch) extra aandacht besteden aan het invoeren van deze maatregelen.

Er komt een verkenning van de strategische en operationele mogelijkheden van risicomanagement voor organisaties in het kader van dit programma. Dit betekent bijvoorbeeld dat vooraf risico's op agressie en geweld onderzocht worden bij het anders beleggen, formuleren of uitvoeren van taken, zoals vooraf risico-analyse bij ontruimen van wietplantages;

Er komt een verkenning en verspreiding van de mogelijkheden van de lokale besturen op dit thema;

Ondersteuning geven aan decentrale besturen bij het formuleren van voorwaarden ter voorkoming van agressie en geweld in het kader van subsidieverlening aan de daarvoor in aanmerking komende instellingen; Het delen van informatie over risicovolle personen, locaties of adressen gaat in de praktijk worden toegepast onder meer met behulp van de Regionale Agressie-incidenten Waarschuwingssystematiek inclusief een model protocol met de juridische mogelijkheden<sup>1</sup>;

Uitvoeren in twee regio's van pilots in 2011 om het onbewuste gedrag te beïnvloeden<sup>2</sup>. Hierbij worden de meest recente sociaalpsychologische inzichten benut.

### **Stellen van grenzen**

Het stellen van grenzen vormt de basis van de dadergerichte aanpak. Deze grens geldt organisatiebreed en is niet persoonlijk. Het geeft daarmee de werknemers extra steun in de rug en een legitimatie om op te treden bij grensoverschrijdend gedrag. In 2008 zijn vier duidelijke grenzen benoemd en onderschreven door alle ministers en vele (koepel)organisaties. Deze grens is: geef de professional de ruimte, volg zijn aanwijzingen op, verstoor de orde niet en de centrale boodschap «agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak worden nooit getolereerd». Er wordt bij overschrijding een zwaar moreel appel gedaan op werknemers deze grens te handhaven en te melden bij de leidinggevenden, die namens de werkgever in actie moet komen, onder andere door het geven van een reactie aan de dader. Binnen het onderwijs is inmiddels een verplichting opgelegd. In 2015 moet uit onderzoek blijken dat driekwart

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010, 28 684, nr. 247.

<sup>2</sup> Zie voor meer informatie: Tussen professoren en professionals, Hoge School Utrecht, 2008.

van de medewerkers bekend is met de sector- en/of organisatienorm, die is afgeleid van genoemde landelijke VPT-norm.

*Activiteiten op dit punt voor de komende tijd zijn:*

In 2011 komt er een stappenplan om werkgevers te ondersteunen die moeite hebben met het formuleren van eigen specifieke organisatienormen en regels. Deze wordt actief gepromoot en verspreid; Het programma gaat aandringen op het opnemen van het handhaven van de grenzen en het melden van agressie en geweld als onderdeel van de gedragscodes van de verschillende sectoren. Dit onder andere in het kader van integer gedrag; Werkgevers worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid om de sector- en/of organisatienorm uit te dragen bij hun personeel en te zorgen voor naleving. Uit de regionale bijeenkomsten die de afgelopen periode hebben plaatsgevonden, blijkt dat daarmee nog flink winst is te halen; Voor een aantal sectoren kan het ook belangrijk zijn de plichten van de «klanten» of «patiënten» te benoemen en te communiceren, bijvoorbeeld «goed patiëntschap»; In samenwerking met lokale besturen worden tolerantiegrenzen geformuleerd in de vergunningsvoorwaarden voor evenementen. Deze zullen actief worden gepromoot.

## **Dadergerichte aanpak**

### **a. Werkgevers en bestuurlijke aanpak**

De dadergerichte aanpak betreft naast strafrechtelijke maatregelen ook bestuurlijke en andere niet-strafrechtelijke maatregelen door werkgevers en (lokale) overheid. Immers niet elke agressieve daad hoeft een strafbare gedraging op te leveren, terwijl een adequate reactie hierop wel noodzakelijk is.

*Activiteiten ten aanzien van werkgevers voor de komende tijd zijn:*

Actualiseren van de handreiking Reactiemogelijkheden<sup>1</sup>; Zorg dragen voor bredere en intensievere toepassing van de reactiemogelijkheden door werkgevers, zeker bij de lichtere vormen van agressief gedrag of geweld. Te denken valt aan voorlichting over het opleggen van een pandverbod, het staken van de dienstverlening, en/of gebruiken van mondelinge of schriftelijke berisping; Zorgen voor een toename van de meldingsbereidheid door werknemers en werkgevers; Vervaardigen en verspreiden van handvatten aan werkgevers om digitale vormen van agressie en geweld (via social media) tegen werknemers en/of organisaties met een publieke taak effectief aan te pakken; In het verlengde van het delen van informatie ter voorkoming van agressie en geweld kan informatie over de door werkgevers opgelegde sancties worden uitgewisseld omdat voorkomen moet worden dat elk incident op zich staat en niet leidt tot een adequate correctie van het gedrag; Zorg dragen dat meer schade op de dader wordt verhaald door de werknemer en werkgever. De Helpdesk VPT Schadeverhaal vervult hierin een belangrijke rol. Het uitgangspunt is dat agressie nooit mag lonen en daders worden aangesproken en aangepakt; Inzichtelijk maken van de redenen van werkgevers om geen schade te verhalen, zoals complexiteit regelgeving en ontbrekend organisatiebeleid en expertise; Vergroten van de kennisoverdracht, onder andere door verspreiding van «best practices» en het aanbieden van «masterclasses» aan nieuwe of zittende schadecoördinatoren.

<sup>1</sup> Reactiemogelijkheden (2008). Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag.

*Activiteiten ten aanzien van het openbaar bestuur voor de komende tijd zijn:*

Verder vergroten van de mogelijkheden van de inzet van bestuurlijke maatregelen in het kader van de pakkans (cameratoezicht);  
Bevorderen van het gebruik van de bevoegdheid van de burgemeester en mogelijkheden die gemeenten hebben in het kader van het veiligheidsbeleid, bijvoorbeeld bij OV-gebieden;  
Landelijke afspraken maken met de decentrale overheden om in het kader van hun rol als opdrachtgevende autoriteit meer voorwaarden op te leggen dan wel gezamenlijke afspraken maken over de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak.

## **b. Strafrechtelijke maatregelen**

Het stellen van duidelijke grenzen werkt alleen als de handhaving en daarmee de pakkans toenemen. Vandaar dat er naast aandacht voor preventie ook aandacht voor repressie van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak is. De aanpak van politie en Openbaar Ministerie is daarbij belangrijk en noodzakelijk.

De afgelopen periode heeft de nadruk sterk gelegen op een strafrechtelijke afdoening. Deze lijn wordt voortgezet. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste maatregelen.

### *Zwaardere straffen*

Zoals in het regeerakkoord is afgesproken, is het kabinet met een voorstel gekomen dat zwaardere straffen stelt op geweld tegen politie, brandweer, ambulancepersoneel en andere gezagsdragers. Per 31 december 2010 zijn daarom de strafvorderingsrichtlijnen van het Openbaar Ministerie verhoogd voor zaken van agressie en geweld tegen werknemer met een publieke taak (hierna: VPT-zaken). De strafeisen worden voor VPT-zaken met + 200% verhoogd, dat wil dus zeggen dat er drie keer zo zware straffen worden geëist.

Tijdens het AO Veilige Publieke Taak van 8 maart 2011 heeft de Minister van Veiligheid en Justitie toegezegd te volgen in hoeverre rechters ook daadwerkelijk deze hogere strafeisen van het OM volgen en derhalve zwaarder straffen. Eerder bleek al dat rechters bij het opleggen van straffen de verhoogde strafeisen vaak volgen (de hoogte van de gemiddelde straf bleek 93% te zijn van de hoogte van de gemiddelde strafeis). Het eerdere onderzoek had echter betrekking op 2010 en betreft dus cijfers over de situatie voor de meest recente aanpassing van de OM-richtlijnen. Jaarlijks wordt nu gevolgd welke straffen er door het OM worden geëist en of de rechters deze eis ook volgen.

### *Eenduidige Landelijke Afspraken*

Met de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) wordt sinds 1 april 2010 door politie en Openbaar Ministerie in heel Nederland dezelfde aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak gehanteerd. Het doel van de landelijke afspraken is het eenvoudig, effectief en snel strafrechtelijk afhandelen van deze vorm van agressie en geweld.

Onlangs is de invoering van de ELA onderzocht door de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV). Daaruit bleek dat ten tijde van het onderzoek reeds 17 van de 25 afspraken werden nageleefd door de politie. Per brief van 19 april 2011 bent u hierover geïnformeerd. De afspraken die nog niet (voldoende) worden nageleefd krijgen komende jaren bijzondere aandacht en prioriteit van de politie. Ten tijde van het onderzoek waren de

ELA nog maar ruim een half jaar van kracht. Sindsdien is er een landelijke communicatiecampagne geweest, is een heldere werkinstructie geschreven bij de politie en zijn er elf regiobijeenkomsten gehouden om kennis en ervaring te delen en regionale samenwerking te stimuleren.

De ELA betreffen ook afspraken voor het OM, maar die zijn niet in dit eerste onderzoek meegenomen. Zoals eerder toegezegd in de brieven van 3 maart 2010 en 11 mei 2011 zal de implementatie van de ELA uitgebreider worden onderzocht. In dit onderzoek zal ook het OM worden betrokken. Eind 2012 zal het onderzoek gereed zijn.

#### *Anonimiteit in het strafproces*

Tijdens het AO van 3 februari 2011 heeft de Minister van Veiligheid en Justitie toegezegd inzicht te geven in het gebruik van anonimiteit in het strafproces. Uit bovengenoemd onderzoek van de IOOV naar het gebruik van de ELA bleek al dat de mogelijkheid van domiciliekeuze goed wordt toegepast. De politie moet aangevers en/of getuigen informeren over deze mogelijkheid en deze afspraak wordt nageleefd. Inzicht in andere vormen van anonimiteit in het strafproces worden momenteel nog onderzocht. Als het onderzoek gereed is, naar verwachting eind 2011, wordt u hierover geïnformeerd.

#### *Snelrecht*

In het kader van het lik-op-stukbeleid is het van groot belang dat daders van VPT-zaken snel en stevig worden aangepakt. In dit kader past het om in VPT-zaken permanent gebruik te maken van snelrecht, voor zover deze zaken zich daarvoor lenen. Dit is opgenomen op de menukaart snelrecht. Het gebruik van snelrecht in VPT-zaken is onderdeel van de vervolgingsafspraken in de ELA en zal derhalve worden meegenomen in het onderzoek naar de implementatie van de ELA dat in 2012 zal plaatsvinden.

#### *Alcohol- en drugsgebruik*

Tijdens het spoeddebat over geweld tegen hulpverleners op 20 januari 2011 hebben de Kamerleden Çörüz (CDA), Van Raak (SP), Van der Staaij (SGP) en Marcouch (PvdA) aangedacht gevraagd voor de relatie tussen geweld en alcohol- en drugsgebruik. Daarbij heeft dhr. Marcouch per motie verzocht het gebruik van alcohol en drugs als zelfstandig strafverhogend element in de strafvorderingsrichtlijnen van het OM op te nemen. Per brief van 25 maart 2011 bent u geïnformeerd over ons voornemen de registratie door de politie van middelengebruik bij geweld in te voeren en daarvoor in het Wetboek van Strafvordering de mogelijkheid van de inzet van alcohol- en drugstesten te creëren. Met de registratie van middelengebruik, de wettelijke verplichting tot medewerking aan de testen en het aanmerken van het gebruik van alcohol en drugs bij geweldsdelicten als strafverzwarringsgrond in de OM-strafvorderingsrichtlijnen handelen wij in lijn met de motie Marcouch.

#### *Uitbreiding voorlopige hechtenis*

Tijdens het spoeddebat over geweld tegen hulpverleners op 20 januari 2011 heeft de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie toegezegd de gronden voor voorlopige hechtenis te zullen verruimen, zodat in alle zaken waarvoor (super)snelrecht wordt toegepast ook voorlopige hechtenis mogelijk is. Conform de menukaart snelrecht komen VPT-zaken in aanmerking voor snelrecht. Zodoende zou voor alle VPT-zaken waarvoor snelrecht wordt toegepast voorlopige hechtenis mogelijk

moeten zijn. Omdat dit voor bepaalde, lichtere zaken nog niet mogelijk was, is een wetswijziging op dit punt in voorbereiding.

#### *Publiceren van vonnissen*

Tijdens het AO Veilige Publieke Taak van 8 maart jl. heeft dhr. Çörüz (CDA) gevraagd naar de mogelijkheden vonnissen te publiceren in regionale bladen en op websites en of dit op kosten van de veroordeelde zou kunnen. Onze reactie hierop is dat vonnissen al openbaar zijn en kunnen worden geraadpleegd via bijvoorbeeld rechtspraak.nl. Openbaarmaking op kosten van de veroordeelde kan door de rechter worden bevolen op grond van art. 36 Wetboek van Strafrecht. Ook over de wijze van openbaarmaking, bijvoorbeeld in de regionale bladen, kan de rechter verder bepalen. Een wetswijziging opdat dit standaard bij VPT-zaken altijd wordt opgelegd achten wij niet wenselijk. Wel wijzen wij erop dat het onderdeel van de ELA (zie hierboven) is dat politie en OM een actief communicatiebeleid voeren op dit punt. Dit houdt in dat er persberichten worden uitgebracht over veroordelingen van verdachten van VPT-zaken.

#### *Themazittingen*

Daarnaast zal het Openbaar Ministerie in het najaar van 2011 weer speciale themazittingen organiseren om aandacht te genereren voor het probleem dat agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak vormt.

### **c. Overige maatregelen**

Bij enkele activiteiten bestaat zowel een nadrukkelijke rol voor werkgevers als voor politie en Openbaar Ministerie. Deze gezamenlijke activiteiten betreffen:

#### *Verhogen aangiftebereidheid en aangifte door werkgevers*

Het verhogen van de aangiftebereidheid vereist nauwe samenwerking tussen werkgevers en politie. Enerzijds wordt de politie aangespoord de drempels tot aangifte verder verlagen, anderzijds zullen werkgevers verder worden aangespoord tot het doen van aangifte. Hetzelfde geldt voor het doen van aangifte door werkgevers namens de werknemer. De werkgever is bevoegd tot het doen van aangifte op grond van art. 161 Sv.

#### *Cameratoezicht en DNA-spray*

Het gebruik van cameratoezicht is een nauwe samenwerking tussen werkgevers (die de camera's plaatsen en beheren) enerzijds en politie en Openbaar Ministerie (die de beelden gebruiken in de opsporing en vervolging) anderzijds. Vanaf 2008 zijn binnen politie, ambulance, brandweer en openbaar vervoer ervaringen opgedaan en gedeeld met het gebruik van camera's, niet alleen op voertuigen maar ook op het lichaam; Het gebruik van camera's zal conform het regeerakkoord worden gestimuleerd door te zorgen voor het delen van de opgedane kennis. Daarnaast wordt een vervolg-pilot geëvalueerd van cameratoepassingen bij de politie waarin in een afgebakend gebied camera's op een groot aantal voertuigen en politiemensen is gerealiseerd. Medio 2011 wordt over de bevindingen gerapporteerd; Bovenstaande geldt ook voor het gebruik van DNA-spray (die een unieke DNA-code achterlaat op verdachten die na incidenten proberen te vluchten) en andere technologische middelen die de pakkans van daders verder verhogen.



### *Bewaken en beveiligen van gezagsdragers*

Vanuit BZK wordt in overleg met vertegenwoordigers van de politieke ambtsdragers en politici gewerkt aan een gezamenlijke aanpak die medio 2011 wordt gepresenteerd. Vanuit VenJ worden (conform de toezegging van de minister van Veiligheid en Justitie tijdens het AO van 8 maart 2011) voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over het bewaken en beveiligen van gezagsdragers voor het openbaar bestuur. Momenteel wordt dit voorbereid. In augustus zullen de bijeenkomsten plaatsvinden en daarna volgt er een circulaire voor gemeenten. Eind 2011 wordt u hierover nader geïnformeerd.

### *Bestuursrechtelijke en civielrechtelijke reacties*

Ook bestuursrechtelijke en civielrechtelijke reacties zijn mogelijk. Zo is op 1 september 2010 de Wet Maatregelen bestrijding voetbalvandalisme en ernstige overlast (wet Mbveo) in werking getreden. Deze wet biedt burgemeesters en officieren van justitie aanvullende bevoegdheden om notoire overlastgevers aan te pakken. De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid monitort de toepassing van deze wet in de praktijk en rapporteert u hierover medio 2011. Om overlast rondom de jaarwisseling tegen te gaan, hebben diverse gemeenten de wet toegepast. Het ging om gebiedsverboden die voor een bepaalde periode van kracht waren.

### **Ondersteuning/versterking van werkgevers en werknemers**

Primaat voor het beschermen van de werknemer en de uitvoering van de publieke taak ligt bij de werkgever. Zij worden ondersteund vanuit het programma en bijvoorbeeld het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak. In 2015 zijn bij alle werkgevers de maatregelen vanuit het programma VPT actief uitgedragen. Tevens heeft tweederde van de werkgevers hun verantwoordelijkheid genomen door alle 8 VPT-maatregelen in te voeren.

#### *Activiteiten op dit punt voor de komende tijd zijn:*

Bij incidenten die om een dringende interventie vragen biedt het ministerie zijn ondersteuning actief aan;

Speciale aandacht voor een aantal sectoren:

In het Regeerakkoord is opgenomen dat de veiligheid in het openbaar vervoer wordt verbeterd. Met de instelling van de Taskforce Veiliger Openbaar Vervoer<sup>1</sup> is begonnen aan een inhaalslag om met ingrijpende maatregelen tot vermindering van agressie en geweld te komen. De werkzaamheden van de Taskforce lopen door tot in 2011. De uitvoering en de effecten van het pakket van maatregelen zullen nauwlettend en in overleg met de sectoren worden gevolgd;

Samenwerking en ondersteuning van de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bij de door hen geïnitieerde aanpak. Het gaat bijvoorbeeld om het programma VPT-Onderwijs bij het primaire, bijzonder en voortgezet onderwijs; Uitvoeren van de in 2010 ingezette intensiveringstrajecten bij vijf grote landelijke werkgevers met een publieke taak; UWV, DJI, belastingdienst, jeugdzorg en ambulancezorg. De verkregen inzichten en oplossingsrichtingen komen ten goede aan andere organisaties. Het aantal trajecten wordt niet uitgebreid;

Bevorderen van kennis over hun rol en van aandacht van de vertegenwoordigers in de ondernemingsraden bij de aanpak van agressie en geweld. In samenwerking met verschillende vakorganisaties wordt gewerkt aan een adequate aanpak voor de ondernemingsraden; Jaarlijks uitreiken van de Veilige Publieke Taak AWARD voor de meest succesvolle en inspirerende aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak;

---

<sup>1</sup> Naar een veiliger openbaar vervoer voor werknemers, Taskforce Veiliger Openbaar Vervoer, 2009.

Bevorderen van vernieuwing in de aanpak van agressie en geweld. Een methode om nieuwe ideeën te genereren en te verbeteren, is het door middel van crowdsourcing betrekken van werknemers en andere burgers. Hiermee zijn eerder bij werknemers met een publieke taak al goede ervaringen opgedaan via internet ([www.maakhetveilig.nl](http://www.maakhetveilig.nl)). Diverse werkgevers hebben de hierdoor verkregen ideeën en oplossingen geadopteerd;

Bij het bevorderen en versterken van de aanpak door werkgevers gaat de komende tijd samengewerkt worden met private ondernemingen zoals Verbond van Verzekeraars en Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties.

Afstemmen en meer in één lijn brengen van de acht VPT-maatregelen voor werkgevers voor een effectief veiligheidsbeleid en de elf maatregelen waarnaar de Arbeidsinspectie met betrekking tot agressie en geweld verwijst. Dit in het kader van de eenduidigheid van de rijksoverheid.

### **Communicatie**

Om werkgevers, werknemers en burgers bewust te maken van de landelijke norm en zorg te dragen dat ze ernaar gaan handelen, zal deze met een vernieuwde aanpak breed worden uitgedragen. Anders dan de afgelopen jaren vinden deze communicatieactiviteiten plaats samen met en waar mogelijk door de betrokken partijen zelf (sectoren/regio's). Dit vergroot het draagvlak en de zichtbaarheid van hun bijdrage aan de vermindering van agressie en geweld en geeft hen een krachtiger positie. Naar werknemers zal de boodschap zijn dat zij dienen op te treden tegen agressie en geweld, waar mogelijk ter plekke, maar ook door het incident te melden bij de werkgever zodat deze altijd een reactie kan geven aan de dader. Ook dat zij bij strafbare feiten altijd aangifte moeten doen, dat dit met zoveel mogelijk bescherming van persoonsgegevens kan en dat men de eventuele schade kan verhalen op de dader. De boodschap aan werkgevers zal vooral zijn dat men de verantwoordelijkheid heeft om maatregelen te treffen. Naar daders zal worden gecommuniceerd dat men er niet mee weg komt; er volgt altijd een reactie, de politie maakt werk van de opsporing, er wordt een drie keer zo zware strafeis toegepast, er is lik op stukbeleid en de schade wordt verhaald. Het algemeen publiek moet bekend zijn dat men met de handen van onze helpers af moet blijven, dat men het goede voorbeeld moet geven en professionals met respect dient te bejegenen. En dat als men getuige is van agressie en geweld, weet hoe veilig in te grijpen en hiermee bij te dragen aan de pakkans en/of het terugdringen van het aantal incidenten.

### **Monitoring voortgang en wijze van rapporteren**

Het beoogde effect van het programma Veilige Publieke Taak in de periode 2007 tot 2011 is het percentage slachtoffers van agressie en geweld onder werknemers met een publieke taak te verminderen met 15%-punt. Hierover wordt u in het najaar geïnformeerd op basis van de afrondende 2-meting onder een aantal sectoren en organisaties.

De verdere voortgang van het programma en de afspraken en inspanningen van werkgevers zullen door verschillende instanties en op uiteenlopende manieren worden gevolgd.

*Activiteiten op dit punt voor de komende tijd zijn:*

Het programma Veilige Publieke Taak gaat bijdragen aan het uniformeren van bestaande monitoring en het afstemmen van planningen. Waar nodig stimuleert het programma Veilige Publieke Taak dat de sectoren en individuele werkgevers met een publieke taak zelf periodiek de effectiviteit

van hun aanpak van agressie en geweld meten. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van het Agressie en Weerbaarheids Onderzoek dat in opdracht van het programma is ontwikkeld<sup>1</sup>. De Tweede Kamer krijgt op basis van de door de sectoren aangereikte informatie periodiek een overzicht van de voortgang van de aanpak in de sectoren. Gelet op de doelstelling van dit programma tot 2015 kan recht worden gedaan aan de specifieke sectorale kenmerken van agressie en geweld en het gevoerde beleid.

De monitor Bedreigd Bestuur naar agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers die in 2010 voor het eerst is uitgevoerd<sup>2</sup>, wordt in het kader van het trendrapport «Staat van het bestuur» tweejaarlijks uitgevoerd; Eind 2011 vindt de eindevaluatie Vertrouwenslijn plaats, zoals eerder is toegezegd<sup>3</sup>;

De Arbeidsinspectie richt zich in een meerjarenprogramma op de bestrijding van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Naast inspecties in een aantal sectoren omvat dit onder andere voorlichtingsactiviteiten. De Arbeidsinspectie heeft inmiddels een rapportage afgerond over de activiteiten die de Arbeidsinspectie in 2010 in het kader van Veilige Publieke Taak heeft uitgevoerd<sup>4</sup>.

## **TOT SLOT**

### **Onverminderde aandacht**

Het streven is om de komende jaren het aantal voorvallen van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak in alle sectoren verder te verminderen. De afgelopen jaren is door het programma een stevig fundament gelegd. Recent onderzoek laat zien dat de eerder ingezette positieve resultaten doorzetten. Dit onderzoek zal u na de zomer worden toegezonden. Deze brief en de veelheid aan maatregelen maakt duidelijk dat er nog veel werk te verzetten is. Het illustreert ook het belang dat wij hechten aan het terugdringen van deze problematiek. Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak is een hardnekkig verschijnsel, dat onverminderd onze aandacht verdient.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
J. P. H. Donner

De minister van Veiligheid en Justitie,  
I. W. Opstelten

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2009–2010, 28 684, nr. 260.

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 28 684, nr. 295.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 28 684, nr. 191.

<sup>4</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 25 883, nr. 181.