



JAARVERSLAG



TASKFORCE ONZE
HULPVERLENERS
VEILIG

2022-Q1 2023



VOORWOORD

Onze agenten, boa's en brandweerlieden op straat zijn de helden van de publieke zaak. Als burgemeester ben ik er in Gouda trots op hoe zij optreden. Het zijn echt vakmensen. En vandaag de dag komt er steeds meer op hen af, zo lijkt het wel. Deze mensen staan voor onze veiligheid zelfs als dat soms ten koste gaat van de veiligheid van henzelf. Tijden zijn grilliger. De samenleving wordt harder. Hulpverleners is spannend, niet alleen voor hen die hulpverleners, maar ook voor hen die thuis op hen wachten wanneer nachtdiensten gedraaid worden, branden geblust of de veiligheid op straat gehandhaafd.

Onze Taskforce is opgericht om een zinvolle bijdrage te leveren in de aanpak van agressie en geweld. Met vertegenwoordigers van werkgevers, de strafrechtketen, de wetenschap en het ministerie van JenV zetten wij ons gezamenlijk in om dit onderwerp breed te agenderen op diverse (gezamenlijke) tafels.

Helaas is agressie of geweld niet altijd te voorkomen.

Emotie, frustratie, onmacht spelen bij de ander en daar is niet altijd grip op te krijgen. Maar voor een goede ondersteuning van de hulpverlener zijn er diverse mogelijkheden in de aanpak van agressie en geweld. Zo draagt een veilige werkomgeving er bijvoorbeeld aan bij dat de hulpverlener zich voldoende gesteund voelt om een melding van het incident te maken; de werkgever komt dan onmiddellijk in actie.

Met de werkgroep Veilig Werkgeverschap staan wij in verbinding met de beroepsgroepen, bespreken wij wat vanuit goed werkgeverschap beter kan op het gebied van preventie, begeleiding en nazorg, en kan er van elkaar worden geleerd. Inspiratiesessies door het land nodigt hulpverlener en werkgever in de regio's uit om samen met de Taskforce te verkennen hoe om te gaan met agressie en geweld in de uitvoering. Het doen van onderzoek draagt eraan bij dat wij meer begrijpen over en meer inzicht krijgen in een goede aanpak. En door jongeren te inspireren investeren wij in de volgende generatie.

Agressie en geweld als maatschappelijk fenomeen kunnen wij als Taskforce niet oplossen, maar wij helpen daar waar we wél invloed op hebben. Wij signaleren knelpunten en wij maken dit onderwerp bespreekbaar. Wij zoeken de verbinding, agenderen en adviseren en dragen bij aan duurzame oplossingen. Bovenal zijn wij dienstbaar aan hen die iedere dag weer opstaan met de missie een ander te helpen. De hulpverlener! Zodat zij hun werk veilig kunnen doen.

Bijgaand jaarverslag 2022.

Pieter Verhoeve

Voorzitter Taskforce Onze hulpverleners veilig

INHOUD

01

VOORWOORD
PIETER VERHOEVE

03

OPDRACHT
TASKFORCE ONZE HULPVERLENERS VEILIG

06

WERKMETHODE & SUCCESSEN/RESULTATEN

13

COMMUNICATIE

16

FINANCIËLE VERANTWOORDING

17

VOORUITZICHT 2023 - 24

18

BESTUURDERS & MEDEWERKERS

OPDRACHT TASKFORCE

Agressie en geweld tegen hulpverleners is al enkele jaren een breed maatschappelijk thema dat met regelmaat onderwerp van gesprek is, ook in de media en in de Tweede Kamer. Agressie en geweld tegen hulpverleners, specifiek de politie, de brandweer en de boa's domein I komt nog te vaak voor in onze samenleving en mag nooit en te nimmer worden geaccepteerd.

Als onderdeel van diverse maatregelen in de aanpak van agressie en geweld, heeft de Minister van Justitie en Veiligheid eveneens de Taskforce 'Onze hulpverleners veilig'[1] in het leven geroepen (officiële start 31 maart 2021). De taskforce dient bij te dragen aan een zinvolle aanpak van agressie en geweld voor hulpverleners, meer specifiek politieambtenaren, brandweermedewerkers en BOA's domein I. Haar unieke bijdrage is de gezamenlijke inzet van (vertegenwoordigers van) werkgevers, de strafrechtketen, de wetenschap en het ministerie van JenV, die dit onderwerp breed agenderen op diverse (gezamenlijke) tafels. De taskforce informeert de minister van Justitie en Veiligheid periodiek over de resultaten en voortgang van haar werkzaamheden.

De Taskforce heeft tot taak het[2]:

1. signaleren van knelpunten bij de integrale aanpak van agressie en geweld tegen hulpverleners en anderen met een publieke taak;
2. formuleren van (innovatieve) maatregelen om de gesignaleerde knelpunten op te lossen, bij voorkeur evidence based, waaronder het benutten van communicatie middels publiekscampagnes en andere doelgroepgerichte communicatie-instrumenten, aandacht vanuit de werkgevers, aandacht voor potentiële daders, aandacht voor opvolging zoals nazorg en vervolging e.d.;
3. periodiek monitoren van de aanpak van de onder a bedoelde knelpunten en waar nodig wegnemen van obstakels in de uitvoering en formuleren van aanvullende maatregelen;
4. onderhouden van contacten met relevante partijen, over onderwerpen die de Taskforce raken;
5. informeren van de Minister over de voortgang van de werkzaamheden van de Taskforce, jaarlijks vóór 1 november;
6. formuleren van een voorstel voor de borging van de aanpak van onder a bedoelde knelpunten nadat de Taskforce zijn werkzaamheden heeft voltooid.

1.1 Voornaamste bevindingen in 2022 & aanscherping actieprogramma

De Taskforce heeft in gezamenlijkheid met de politie, boa's en brandweer, de wetenschap en het Openbaar Ministerie in haar eerste jaargang 2021 een actieprogramma opgesteld. Centraal in dit programma stond het terugdringen van geweld en mishandeling van hulpverleners, én Nederlanders ervan te doordringen dat nooit en te nimmer agressief gedrag richting hulpverleners geaccepteerd mag worden.

[1] Brief TK dd 19 februari 2021

[2] Obv instellingsbesluit Taskforce Onze hulpverleners veilig

Dit actieprogramma omvatte drie actielijnen met negen speerpunten, ondersteund door kennis en onderzoek, die in 2021 zijn gestart.

Actieprogramma		
Versterk de norm: communicatie met burgers <ul style="list-style-type: none"> • Communiceer breed naar de bevolking en naar specifieke doelgroepen • Begin bij de jeugd met beïnvloeden van de norm • Vertel de verhalen van de hulpverleners 	Veilig werkgeverschap <ul style="list-style-type: none"> • Bevestig als werkgever in het handelen dat agressie en geweld niet bij het werk horen • Heb oog voor het thuisfront van slachtoffers • Verbeter de interactie tussen dader en hulpverlener: train de professional 	Agressie voorkomen en vervolgen <ul style="list-style-type: none"> • Benut de rol van omstanders • Vergroot het inzicht in de motieven van daders • Verbeter de kennis van de rechten en de werking van het recht bij het slachtoffer
Kennis en onderzoek		

1.2 Terugblik op het eerste jaar in Q2 2022

Medio 2022 rapporteerde de taskforce in haar jaarverslag 2021 - Q1 2022 dat zij meer (in)zicht heeft in diverse knelpunten bij de aanpak van agressie en geweld en een aanscherping van het actieprogramma noodzakelijk is.

Zij rapporteerde als de knelpunten:

1. het gebrek aan een goed en helder beeld m.b.t. de aantallen incidenten en de aard daarvan ten behoeve van gerichte maatregelen;
2. voor diverse beroepsgroepen, in het bijzonder voor de Boa's, is nog veel te winnen (zoals versnippering door veel werkgevers/ gemeenten);
3. in de aanpak van werkgevers m.b.t. veilige hulpverlening, ook landelijk binnen een sector, zijn er veel verschillen. Er zijn de nodige initiatieven op de verschillende plekken, maar er zijn ook nog veel "gaten" in de integrale zorg voor medewerkers.
4. bij alle doelgroepen/ kolommen is er nog sprake van secundair slachtofferschap door gebrek aan kennis, begrip en procedures. Secundair slachtofferschap is dat hulpverleners door de afwikkeling of het gebrek aan ondersteuning bij het afhandelen van het delict nogmaals 'slachtoffer' worden;
5. er is te weinig steun voor professionals en zijn/haar gezin/naasten. Dit komt door verschillende factoren (grenzen aan strafrecht, communicatie, support op de norm door werkgever/maatschappij).

Dit leidde ertoe te komen tot een focus in het programma met een scope voor de middellange termijn (voorjaar 2024).

De taskforce wilt van toegevoegde waarde zijn voor hulpverleners en hun naasten .

Zij continueert haar hoofddoelstelling maar beperkt zich tot drie van de vier eerdere pijlers:

- Door sterk maatschappelijk normbesef
- Door goed en veilig werkgeverschap
- Door onderzoek naar effectieve, evidence based interventies

Goed en veilig werkgeverschap wordt haar kernprioriteit en de actielijn agressie voorkomen en vervolgen met het aanpakken van daders wordt losgelaten. Deze actielijn wordt geïntegreerd in goed en veilig werkgeverschap.

1.3 Strategie middels focus najaar 2022 - voorjaar 2024

Onderstaand schema is een weergave van elf (11) onderwerpen waar de taskforce activiteiten op zal ondernemen om haar doelstelling te behalen. Op basis van deze onderwerpen is in Q4 2022 een jaarplan 2023 inclusief begroting opgesteld.

Veilige hulpverlening van A tot Z



WERKMETHODE & SUCCESSEN/ RESULTATEN IN 2022

2.1 Actielijn 1: versterk de norm, begin bij de jeugd

De eerste actielijn uit het actieprogramma van de Taskforce, versterk de norm, is gericht op communicatie naar burgers en meer specifiek op de jeugd. Kwetsbare en daarmee ook beïnvloedbare jongeren blijken een grote (potentiële) dadergroep te zijn.

Dit was reden voor de Taskforce om bij de jeugd te starten met het beïnvloeden van de norm. Hiermee kan daderschap (op latere leeftijd) worden voorkomen. Een belangrijk onderdeel is het pedagogische karakter van de gekozen interventies met als doel een positieve invloed te hebben op de volgende generatie. De werkgroep Jeugd is medio 2021 de samenwerking met een viertal bestaande organisaties gestart met het ontwikkelen van producten ter vergroting van het normbesef bij kinderen en jongeren. In 2022 zijn de interventies voortgezet.

Samenwerking Stichting Laureus

Stichting Laureus voert namens het ministerie van Justitie en Veiligheid de erkende gedragsinterventie "alleen jij bepaalt wie je bent" (hierna: AJB) uit. AJB is gericht op kwetsbare en beïnvloedbare jongeren tussen de 12 en 18 jaar die onderwijs volgen aan het praktijkonderwijs en het VMBO, en vaak opgroeien in zogenaamde achterstandswijken. Jongeren die deelnemen aan AJB krijgen 6 tot 8 uur per week, gedurende 24 maanden een gestructureerde vrijetijdsbesteding door onder andere deelname aan een teamsport op een lokale sportvereniging in de buurt van hun school gecombineerd met workshops/programma's over actuele maatschappelijke uitdagingen en thema's. De interventie op de vereniging wordt begeleid door professionele coaches/trainers.

In samenwerking met SKETCH van Jongerenwerk op Zuid (JOZ) zijn filmpjes ontwikkeld over agressie en geweld tegen hulpverleners, discriminatie & etnisch profileren en loopbaan oriëntatie. Tijdens een workshop hebben de trainers samen met hulpverleners de filmpjes aan de deelnemers van AJB getoond en zijn het gesprek met de jongeren aangaan over hun beeld en ervaringen. Hierbij werd ook uitgebreid stilgestaan bij het beroep van de hulpverlener en de man achter het uniform. In de jaren 2021/2022 hebben ruim 750 jongeren deelgenomen aan de workshops.



Challenge 'Zet jezelf niet buiten spel' met Serdar Gözübüyük

In samenwerking met Serdar Gözübüyük zijn in 2021 een filmpje en een poster ontwikkeld die zijn verspreid onder alle voetbalclubs in Nederland, een aantal gemeenten en partners zoals de politie. Ontvangers zijn opgeroepen de materialen te delen en op de club het gesprek over respect voor hulpverleners aan te gaan. In navolging hiervan gaf Serdar Gözübüyük in 2022 workshops op verschillende scholen in vijf grote steden over respect en tolerantie. Hij fungeert hierbij als positief rolmodel voor jongeren en spreekt hun taal.

Samenwerking Stichting Zinloos Geweld

In 2021 is er een subsidie toegekend aan de Stichting Tegen Zinloos Geweld om een lesmodule te ontwikkelen voor groepen 7 en 8 en deze uit te rollen in een pilot onder 30 scholen. De kern van de module vormt een boekje dat in begrijpelijke taal is geschreven en kinderen uitlegt wat er van hen wordt verwacht, bijv. wanneer een hulpverlener hen vraagt aan de kant te gaan. Hulpverleners zouden worden betrokken bij het geven van de lessen. Bij de pilot zijn onderzoekers van de Hanze Hogeschool Groningen betrokken in het kader van monitoring en evaluatie. Aan het eind van de pilot werd het effect gemeten. In 2022 bleek dit project complex en zeer arbeidsintensief in de organisatie van de lesmodules. Daarom is het project afgerond en is in Q1 2023 besloten de samenwerking met de Stichting tegen zinloos geweld niet te continueren.

Samenwerking Risk Factory Twente

De Risk Factory Twente is een veiligheidseducatiecentrum van de brandweer Twente waar leerlingen veiligheidsbewust worden gemaakt door realistische scenario's aan den lijve te ondervinden (leren door te doen). Op deze wijze krijgen de deelnemende kinderen via een positieve ervaring allerlei boodschappen over veiligheid mee. Door deze aanpak is er een grotere kans dat het geleerde beklijft. De eerste wetenschappelijke evaluaties ondersteunen dit. Ook Limburg Noord en Midden-West Brabant hebben een Risk Factory ingericht.

De Taskforce heeft in 2022 een subsidie aan de Risk Factory Twente verstrekt t.b.v. het integreren van het thema respect voor hulpverleners in hun scenario's voor groepen 8 van het basisonderwijs en voor groepen 2 van het voortgezet onderwijs.

De Risk Factory richtte zich in eerste instantie op groep 8 van de basisschool. Op basis van de subsidie heeft de Risk Factory Twente daarnaast ook een scenario gemaakt voor tweedejaars leerlingen uit het voortgezet onderwijs. In deze scenario's (oa via interactieve filmpjes met VR brillen) en/of de nabespreking daarvan met de kinderen wordt de inzet van politie, brandweer en boa's en ambulancepersoneel zichtbaar gemaakt. En worden ze bewust van het belang en/of effect van hun eigen gedrag. Ook ontstaat zo een leerlijn waarbij kinderen twee keer naar de Risk Factory komen. Op deze manier wordt de boodschap verdiept en kan ook het effect van de eerste keer nog een keer gemeten worden.

Het vernieuwde scenario 112 voor het basisonderwijs draait in alle drie de Risk Factories. De pilotscenario's voor de 2e jaars leerlingen van het voortgezet onderwijs draaien alleen bij de Risk Factory Twente vanaf Q4 2022. De locaties Limburg Noord en Midden West Brabant draaien alleen de scenario's voor de groepen 8. In 2023 worden alle scenario's wetenschappelijk geëvalueerd.



Bereik Risk Factory schooljaar 2022 – '23:

- Risk Factory Twente heeft een bereik van ongeveer 6.000 kinderen uit groep 8 per jaar. In Q1 2023 werd de 25.000e deelnemer sinds haar oprichting verwelkomd. In maart – voor dit schooljaar – stond de teller op 4.292 leerlingen. Het programma voor het voortgezet onderwijs ging vanaf 21 november 2022 officieel van start. De ambitie is in het eerste jaar rond de 1.200 leerlingen uit het voortgezet onderwijs te bereiken. Het tweede jaar rond de 2.500. In maart – dit schooljaar – stond de teller op 811 leerlingen die het lesprogramma hebben doorlopen of hiervoor zijn ingepland
- Risk Factory Limburg: In maart – voor dit schooljaar – stond de teller op 3.722. De verwachting is dat hier nog circa 400 leerlingen bijkomen.
- Risk Factory Midden- en West-Brabant: In maart – voor dit schooljaar – stond de teller op 2.538. De verwachting is dat hier nog 225 leerlingen bijkomen.

Wenkend perspectief: uitbreiding aantal Risk Factories

Veiligheidsregio Utrecht, Limburg Zuid en Brabant Noord hebben concrete interesse getoond om aan te sluiten bij het concept Risk Factory. Zuid-Holland Zuid is al gestart met het uitwerken van de plannen. De door ons gesubsidieerde scenario's zullen ook gaan draaien in de nog te openen Risk Factories.

2.2 Actielijn 2: Veilig Werkgeverschap

Onder de Taskforce is de werkgroep Veilig Werkgeverschap ingericht. Hierin nemen de politie, brandweer en boa's als werkgever, vertegenwoordigers van de bonden en vertegenwoordigers van het departement aan deel.

Vanuit de werkgroep Veilig Werkgeverschap bespreken we wat vanuit goed werkgeverschap beter kan op het gebied van preventie, begeleiding en nazorg om agressie en geweld en secundair slachtofferschap te voorkomen.

De werkgroep richt zich op:

1. De verbinding tussen de beroepsgroepen, zodat er van elkaar wordt geleerd en thema's gezamenlijk worden opgepakt;
2. Uniforme en duidelijke registratie van agressie en geweld om goed zicht te hebben op de aard en omvang van de problemen;
3. Het maken van concrete producten en richtlijnen voor werkgevers en werknemers.

Bij veilig werkgeverschap ligt de focus op het versterken van de werkgeversverantwoordelijkheid op goed en veilig werkgeverschap. Daarbij zijn er 9 opgaven geformuleerd op de werkgeversverantwoordelijkheid ten aanzien van preventie, zorg en nazorg:

1. Uitdragen norm veilige hulpverlening in organisaties
2. Maatregelen structureel borgen
3. Trainen en voorlichten van professionals
4. Directe begeleiding
5. Registratie systematiek
6. Melding-/aangiftebereidheid
7. Kennis slachtoffers
8. Mogelijkheden niet – strafrechtelijke interventies
9. Verdere nazorg

Werkgeversprofiel

De werkgroep heeft gezamenlijk een kader voor veilig werkgeverschap opgesteld. Het kader dient als leidraad voor werkgevers om een veilige werkomgeving te creëren voor hulpverleners. Dit document biedt handvatten om, in het geval van agressie en geweld, (nog meer) voor, naast en achter de hulpverleners te kunnen staan.

Herziening richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden

De werkgroep heeft in 2022 opdracht gegeven om de huidige Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden uit 2010 te herzien. Deze richtlijn richt zich op de ondersteuning van werkgevers bij de invulling van hun veilig werkgeverschap.

De huidige richtlijn, die met name beschrijft hoe peer supportteams te organiseren, wordt uitgebreid met meer (preventieve) elementen van veilig werkgeverschap zoals aandacht voor de normstelling / interne cultuur, het faciliteren van een laagdrempelig meld- en registratiesystematiek, de ondersteuning bij het doen van aangifte, de ondersteuning bij een civielrechtelijke aanpak van daders, de opleiding en training, de inzet van bestuurlijke / publiekrechtelijke maatregelen (bijv. een stopbrief), de samenwerkingsarrangementen met andere hulpdiensten, de zorg en nazorg voor het thuisfront en de ondersteuning van leidinggevenden.

In 2022 zijn de stuurgroep en de werkgroep geformeerd en voor het eerst samengekomen. De deelnemende partijen zijn naast politie, brandweer en boa's ook Defensie, de KMAR, veteranenzorg, de ambulancezorg, Dienst justitiële Inrichtingen en het NIPV, Najaar 2023 wordt de conceptversie opgeleverd en april 2024 zal de eindversie worden opgeleverd.

Handelingskader Doxing

De werkgroep Veilig Werkgeverschap heeft verzocht om een generiek Handelingskader doxing te laten maken. Het delen van identificerende persoonsgegevens voor intimiderende doeleinden (doxing) is een actueel probleem, en treft alle beroepsgroepen. Dit handelingskader is gericht op preventie, schadebeperking en nazorg in het geval een medewerker en het thuisfront met doxing te maken krijgen en is bestemd voor werkgevers en werknemers.

Naar verwachting zal het handelingskader Doxing eind 2023 worden opgeleverd.

Inspiratiesessies Melding- en aangiftebereidheid

Het is van belang dat een medewerker melding bij zijn werkgever maakt van een agressie- of geweldsincident. Daarnaast is het van belang dat samen met de medewerker wordt bekeken of aanvullend melding dan wel aangifte bij de politie dient te worden gedaan. De afgelopen twee jaar heeft de Taskforce gesignaleerd dat een groot knelpunt is dat er niet altijd melding bij de werkgever wordt gedaan en de redenen hiervoor complex zijn.

Om dit op te lossen is de Taskforce bezig geweest:

- met het vergroten van het bewustzijn onder de verschillende werkgevers binnen de ingerichte werkgroep Veilig Werkgeverschap (meldingscultuur);
- met het doen van onderzoek ten behoeve van het bevorderen van de melding- en aangiftebereidheid, waaronder onderzoek naar de beleving van agressie en geweld onder hulpverleners (zie bij actielijn 3: Kennis en onderzoek).

Het is zeer belangrijk dat slachtoffers meldingen en aangifte bij de politie doen van agressie en geweld, en dat zij hierin geen belemmeringen ervaren. Hier ligt ook weer een belangrijke rol voor de werkgever. Door de Taskforce Onze hulpverleners veilig zijn in 2022 regionale sessies voor 2023 en 2024 voorbereid om in het gehele land vanuit de werkgevers de meldings- en aangiftebereidheid onder werknemers te vergroten door bewustwording over het onderwerp en over de mogelijkheden die de werkgever van de beroepsgroepen (politie, brandweer, boa) biedt. Landelijk zullen op politie eenheidsregio tien (10) sessies worden georganiseerd. Daarbij worden de best practices gedeeld, knelpunten opgehaald en het regionale netwerk versterkt. Daarbij gaat het met name om samenwerkingspartners als politie, veiligheidsregio's, gemeenten, OM, ministerie van Binnenlandse Zaken en Slachtofferhulp Nederland. Politie, OM en BZK leveren een belangrijke bijdrage aan deze sessies middels een eigen presentatie en de gespreksvoering met de deelnemers.

In het eerste kwartaal van 2023 is een try-out geweest in de regio Haaglanden dat succesvol was met een bezoekersaantal van zestig (60) deelnemers. Naast het elkaar (leren) kennen en herkennen en het bespreekbaar maken van de problematiek en aanpak, zijn een regionaal netwerkkaart en een visualisatie van de dagopbrengsten opgeleverd.

2.3 Actielijn 3: Kennis en onderzoek

Een van de observaties van de taskforce is dat het onderzoek naar agressie en geweld tegen hulpverleners versplinterd plaats vindt en geen continue aandacht kent. Naast de inhoudelijke actie lijnen kent de taskforce daarom ook een stevige actielijn kennis en onderzoek.

Kenniskring

De taskforce heeft eind 2021 een kenniskring opgericht om de wetenschappers die zich met dit onderwerp bezighouden of hebben gehouden bij elkaar te brengen en kennis te delen. De kenniskring is in 2022 zes keer bij elkaar gekomen. Dit heeft er toe geleid dat het initiatief is genomen om een gezamenlijke kennisconferentie te organiseren en te komen tot een aantal gezamenlijke publicaties.

De kennisconferentie heeft in maart 2023 plaatsgevonden en de publicaties zullen in de zomer van 2023 verschijnen. Middels de kennisconferentie zijn onderzoek, beleid, uitvoering en bestuur bijeengebracht om kennis en ervaring uit te wisselen. Er waren tien (10) presentaties/workshops op de onderwerpen: sociale interactiepatronen, moral injury, normzetting agressie en geweld, informatiepositie agressie en geweld, agressie: afhankelijk van de taak, samenwerking wetenschap & politiepraktijk, professionele weerbaarheid, psychosociale ondersteuning, agressie en geweld boa's evenals politie-burger interactie. Het bezoekersaantal was circa vijfenzeventig (75).

Onderzoeksagenda

Naar aanleiding van de strategische keuze om veilig werkgeverschap te prioriteren is zijn de thema's van de eigen onderzoeksagenda geherformuleerd. Ook is een eigen budget toegekend voor het onderzoek. In 2023 wordt de onderzoeksagenda uitgebracht.

Onderzoek via het WODC

In het eerste kwartaal van 2023 is het onderzoek Indicatoren Agressie en geweld tegen hulpverleners opgeleverd. Doel van het onderzoek was om aanbevelingen te doen om de beperkte informatiepositie over agressie en geweld tegen de politie de brandweer en de boa's te verbeteren. De onderzoekers adviseren de ontwikkeling van een meld en registratiesystematiek die zowel de meldcijfers bevat als belevingsinformatie, a.h.v. surveys. Ook bepleiten zij de meldingsbereidheid te vergroten.

Dit onderzoek is in Q1 2023 aangeboden door de taskforceleden met het verzoek aan de beroepsgroepen, conform hun eigen werkgevers verantwoordelijkheid, in 2023 invulling te geven aan de aanbevelingen.

Ook zijn in 2022 de onderzoeksvragen geformuleerd over herhaald slachtofferschap van hulpverleners ('hot victims'). Dit onderzoek wordt medio 2023 door het WODC uitgezet en zal begin 2024 worden opgeleverd.

Ambitie

Op langere termijn is de ambitie de onderzoekscommunity van de kenniskring te borgen, meerdere langlopende onderzoeklijnen op het gebied van agressie en geweld tegen hulpverleners te realiseren en een evidence based onderbouwing te krijgen van de aanpak tegen agressie en geweld.

2.4 Integratie actielijn: Voorkomen en vervolgen

In het voorjaar van 2022 is besloten om meer focus en prioritering te stellen aan het veilig werkgeverschap in het actieprogramma. Door de werkgever wordt in de eigen organisatie het proces dat start met de eerste melding bij de werkgever zelf tot goede (na)zorg ingericht. Belangrijk onderdeel daarvan is (de aansluiting op) het doen van aangifte bij de politie en de strafrechtelijk vervolging. Werkgeversverantwoordelijkheid reikt daarmee verder dan enkel het registreren van de eerste melding. Ook de ondersteuning bij het doen van melding en/of aangifte en het bieden van (na)zorg behoren tot de werkgeversverantwoordelijkheid. De onderdelen uit de actielijn 'Voorkomen en vervolgen' zijn ondergebracht bij veilig werkgeverschap en terug te vinden in de geformuleerde opgaven in de stuuragenda.

Zo is er in 2022 prioriteit gegeven aan het onderzoeken van mogelijke niet-strafrechtelijke interventies om het handelingsperspectief van de werkgever te vergroten om recht te doen aan het slachtoffer (Stuuragenda onderdeel 8.2 Verkenning van niet strafrechtelijke interventies). Daarbij is opvolging gegeven aan de oriënterende gesprekken met een derde partij om schade te verhalen via de civiele route en zijn de mogelijkheden binnen het civiel recht geanalyseerd. In Q2 2023 zal de Taskforce besluiten over verdere investeringen in dit traject.

Daarnaast wordt in 2023 en 2024 landelijk in de regionale Inspiratiesessies melding- en aangiftEBereidheid aandacht besteed aan het doen van aangifte en strafrechtelijke vervolging. In deze sessies komen thema's als anoniem aangifte, de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA), de rol van het OM en Slachtofferhulp Nederland aan bod en wordt het lokale netwerk tussen de werkgevers van hulpverleners, OM, politie en Slachtofferhulp Nederland versterkt.

COMMUNICATIE IN 2022

Strategisch communicatieplan

Samen met de aanscherping van de koers en de focusagenda voor 2022-2024 werd in augustus 2022 ook het strategisch communicatieplan gefinaliseerd. Dit strategisch communicatieplan geeft richting aan de wijze waarop de communicatie zal bijdragen aan het behalen van de doelen die Taskforce zich gesteld heeft. Hierbij heeft veilig werkgeverschap prioriteit gekregen en de rol die de Taskforce vervuld om de overkoepelende problematiek te signaleren en deze op bestuurlijk niveau en (proactief) bij de werkgever neer te leggen en te agenderen. De Taskforce verbindt de werkgevers uit de verschillende beroepsgroepen voor het uitwisselen van informatie en kennis.

Bij het schrijven van het communicatieplan is gekeken naar de opgaven uit de Stuuragenda Taskforce Onze hulpverleners veilig: Goed en veilig werkgeverschap 2022 - voorjaar 2024.

Hierbij zijn de kansen en valkuilen voor communicatie in kaart gebracht en geanalyseerd hoe communicatie een rol kan spelen in het adresseren van de diverse opgaven van de Taskforce voor 2022-2024. Communicatie dient daarbij de volgende doelen:

1. Burgers weten waar een hulpverlener voor staat en wat hij doet; we bouwen aan het bewustzijn van burgers. Dit draagt bij aan een veranderende houding: het blijvend versterken van respect en erkenning voor de hulpverlener en zijn werk.
2. Hulpverleners en hun familieleden hebben vertrouwen in de werkgever. Deze staat achter, naast en voor de hulpverlener (en thuisfront). De werkgever en hulpverlener dragen uit dat agressie niet part of the job is.
3. We maken informatie toegankelijk voor werkgevers en hulpverleners over [hun beleid t.o.v. VPT-beleid] opleidingen, trainingen, etc. die bijdragen aan de preventie.
4. De wijze van registratie, melding en aangifte doen is inzichtelijk, uniform en gebruiksvriendelijk.
5. Er blijft draagvlak voor het werk van de Taskforce, zodat politieke verantwoordelijkheid kan worden afgelegd. We moeten communiceren over de doelen van de taskforce, de activiteiten en de uiteindelijke (meetbare) resultaten. Waarom doen we iets, wat en hoe doen we dat en wat zijn de resultaten?

Communicatieadviseur

Om goed vorm en uitwerking te kunnen geven aan het strategisch communicatieplan is in het laatste kwartaal van 2022 besloten tot de inhuur van een communicatieadviseur om zo de minister van JenV, voorzitter Verhoeve en de afzonderlijke sturgroepeleden te kunnen ondersteunen waar het gaat over communicatie vanuit de Taskforce. De communicatieadviseur is hierin adviserend en is eerste aanspreekpunt waar het gaat om contacten met de media, spreeklijnen en QenA's. De nieuwe communicatieadviseur is in het eerste kwartaal van 2023 geworven.

Digitale Nieuwsbrief

In 2022 is gestart met het uitsturen van een digitale nieuwsbrief naar het netwerk van stakeholders. Zo is in de eerste helft van 2022 een nieuwsbrief uitgegaan en spraken we onze volgers bij over de ontwikkelingen rondom de wisseling van de wacht bij het aantreden van minister Dilan Yeşilgöz, het interview over agressiviteit tegen hulpverleners in de LINDA., het werkbezoek op Oudjaarsdag van de Taskforce samen met minister Grapperhaus aan brandweer en politie in Enschede. Conform het advies in het strategisch communicatieplan is in het derde kwartaal van 2022 besloten te stoppen met de periodieke nieuwsbrief.

Communicatie rondom de jaarwisseling

De analyse in het communicatieplan toont aan dat ook onderwerpen rondom agressie tegen hulpverleners in de media 'seizoensgevoelig' zijn. Zo is de jaarwisseling een bekend 'piek-moment' wanneer er veel hulpverleners in aanraking komen met agressie en geweld. Reden waarom de Taskforce in samenwerking met de beroepsgroepen hiervoor in de media veel aandacht vraagt in aanloop naar de jaarwisseling.

Jaarwisseling 2022-2023: In aanloop van de jaarwisseling van 2022-2023 heeft de Taskforce dit keer een video opgenomen waarin familie en vrienden van hulpverleners aan het woord zijn en vertellen wat agressie en geweld tegen hun naasten en geliefden, de hulpverlener, met hén doet. Hiermee wilde de Taskforce oproepen geen agressie en geweld te gebruiken tegen de hulpverleners tijdens de jaarwisseling en ook te denken aan het thuisfront. Gun de hulpverleners, maar ook hun thuisfront, een fijne jaarwisseling en houd het gezellig. Bij de publicatie is deze boodschap niet alleen verspreid op de social media-kanalen van de Taskforce (LinkedIn, Twitter en Instagram) maar ook op de landelijke media. Zo was de voorzitter Pieter Verhoeve te gast bij WNL Goedemorgen Nederland om te spreken over agressie en geweld tijdens de jaarwisseling en werd de video landelijk getoond. Ook de politie heeft bijgedragen met het verhaal van een hulpverlener uit Amersfoort dat werd opgenomen door WNL Goedemorgen.

Ook bracht de minister dit jaar weer een werkbezoek aan brandweer en politie om de hulpverleners een hart onder de riem te steken bij hun werkzaamheden tijdens de jaarwisseling. Dit jaar bracht zij een bezoek aan Almere. Tijdens het media-moment bij dit werkbezoek riep minister Yeşilgöz via de landelijke media op om geen agressie en geweld te gebruiken tegen hulpverleners tijdens de jaarwisseling en het met elkaar gezellig te houden. Zij nam hiervoor ook een speciale videoboodschap op wat verspreid werd over de social media-kanalen van het ministerie.

Interview in de Linda

In de editie 211 van februari 2022 CRIME van de LINDA. is er aandacht voor agressiviteit tegen hulpverleners en doen Melanie, Chrissy, Linda, Joeri, en Brenda hun verhaal. Ook politieagent Gert Jan de Jonge vertelt over de klap op zijn hoofd bij de trouwstoet in Rotterdam in 2019, wat zorgde voor een hersenbeschadiging en vervolgens leidde tot de oprichting van de Taskforce.

Bijeenkomsten/themadagen/congressen

De Taskforce neemt een actieve rol in bij andere relevante bijeenkomsten/themadagen door het jaar heen, zoals de Nationale Hulpverlenersdag of Dag van het Respect. Dat vindt plaats door het organiseren van (openbare) rondetafel bijeenkomsten of inspiratiesessies of deelnemen aan reeds georganiseerde activiteiten van partners. Verslag via de social media-kanalen van de Taskforce en partners.

Website

Het streven was dat de website Taskforce in de zomer van online zou gaan. Naar aanleiding van gespreken met communicatieadviseurs van Algemene Zaken en directie Communicatie is besloten om hier mee te wachten tot de komst van een communicatieadviseur in begin 2023.

Communicatie richting jeugd

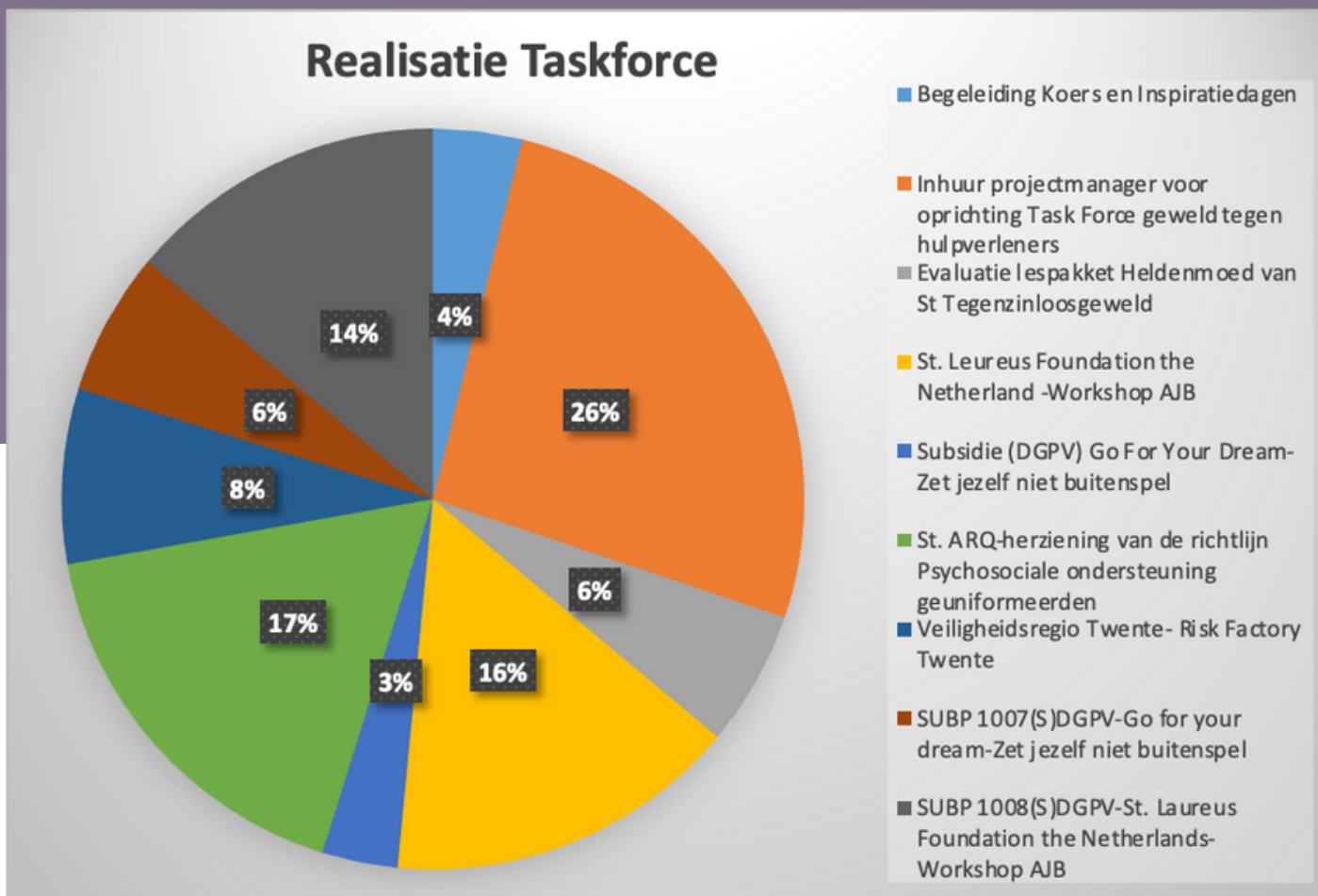
Op 22 juni 2022 was de Taskforce te gast op het Veluws College Walterbosch in Apeldoorn. De leerlingen van 5 VWO hadden onderzoek gedaan naar het verbeteren van het imago van de boa bij de jeugd! Met het onderzoek hopen de leerlingen bij te dragen aan de veiligheid van boa's. De leerlingen kwamen met een combinatie van verschillende ideeën en manieren op dit te bewerkstelligen. Zo zou er volgens hen meer media-aandacht moeten zijn voor de boa en zouden voorlichtingen op scholen bijdragen aan een goed imago. Ook zou het volgens de leerlingen goed zijn als de politie zich meer verbindt met de boa, omdat zij toch steeds meer taken van de politie overnemen. Vooral via social media zou je het imago kunnen verbeteren. Zo zien de jongeren TikTok en Instagram hiervoor als meest succesvolle medium om dit publiek te bereiken. De leerlingen zeggen veel geleerd te hebben van het onderzoek. "Tijdens het project hadden we het gevoel dat we echt konden bijdragen aan een groot landelijk onderzoek. We hopen dat de Taskforce verder kan met ons idee. Wij vonden dit een erg leuk project om uit te voeren."

Gesprekspartners

De Nationale ombudsman is uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met de taskforceleden. Dit gesprek heeft plaatsgevonden in september 2022. In essentie werd gedeeld dat agressie en geweld een breed maatschappelijk thema is dat aandacht verdient.

Ook heeft Pieter Verhoeve een verkennend gesprek gevoerd met Han Noten, voorzitter van de branchevereniging Ambulancezorg Nederland (AZN). De branchevereniging neemt deel aan de werkgroep Veilig Werkgeverschap ter kennisdeling.

FINANCIËLE VERANTWOORDING



De voornaamste activiteiten die zijn gefinancierd vanuit de taskforce betreffen de inhuur van de programmamanager, de begeleiding van de aanscherping van de koers van de taskforce, de ontwikkeling van de richtlijn psycho-sociale ondersteuning en de inzet van de verschillende activiteiten voor de jeugd.

Daarnaast zijn vanuit de apparaatskosten van het departement investeringen gedaan in onderzoeken zoals het onderzoek naar indicatoren en ondersteunende activiteiten voor de taskforce. Deze zijn niet ten laste gelegd van het taskforce budget en derhalve ook niet opgenomen in de verantwoording.

VOORUITZICHT 2023 - 24

Uitdragen norm veilige hulpverlening in organisaties

- Uitdragen van de NORM agressie en geweld met BZK als partner

Maatregelen structureel borgen

- Organiseren van activiteiten zoals inspiratiesessies voor het opzetten van een lokaal netwerk in de regio met VPT coördinatoren en andere relevante functionarissen
- Breed aandacht genereren voor het vergroten van meldings- en aangiftebereidheid
- Ontwikkeling generiek handelingskader doxing

Registratie systematiek

- WODC onderzoek naar indicatoren om inzicht te krijgen in ernst en trends van agressie en geweld, de resultaten onder de aandacht brengen van de (werkgevers van de) beroepsgroepen en deze te faciliteren in een mogelijke pilot

Melding- en aangiftebereidheid

- Door het organiseren van lokale (op politie eenheidsniveau) inspiratiesessies (10) bijdragen aan het bevorderen van melding- en aangiftebereidheid

Nazorg

- Actualisatie richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden
- Onderzoek naar mogelijkheden slachtofferhulp en Meld misdaad anoniem

Onderzoek

- Kenniskring bijeenkomsten voor onderzoekers
- Kennisconferentie
- Onderzoek Hot victims

Jeugd

- Continuering AJB voor 1 jaar
- Continuering Zet jezelf niet buitenspel
- Bijdragen aan Week van het respect

Communicatie

- Met aangestelde communicatieadviseur verder vorm geven aan, de invulling van, het strategisch communicatieplan en deze uitvoeren
- Communicatiewerkgroep instellen om de samenwerking met de partners verder te intensiveren.

BESTUURDERS EN MEDEWERKERS TASKFORCE



Pieter Verhoeve
Voorzitter Taskforce



Bas van den Tillaar



Frank Paauw



Lisan Wösten



Esther Lieben



Monique Crommelin



Hanneke Sint



Otto Adang

De Taskforce Onze hulpverleners veilig bestaat uit vertegenwoordigers van de politie, de brandweer, de gemeenten die boa's in dienst hebben, het OM, de wetenschap en vertegenwoordigers van het departement:

- Dhr. P. Verhoeve, burgemeester gemeente Gouda, voorzitter vanaf september 2021;
- Dhr. A.R.B. van den Tillaar, burgemeester van Vlissingen, voor de boa's openbare ruimte
- Dhr. F. Paauw, eenheidschef Amsterdam, namens de politie;
- Mw. E.A. Wösten, plaatsvervangend hoofdofficier van justitie parket Rotterdam, namens het OM;
- Mw. E. Lieben, Commandant Brandweer Haaglanden en directeur Veiligheidsregio Haaglanden, namens de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV);
- Mw. M. Commelin, plaatsvervangend directeur-generaal Politie en Veiligheidsregio's bij het ministerie van Justitie en Veiligheid;
- Mw. J.M.M Sint, MT-lid Aanpak Criminaliteitsfenomenen bij het ministerie van Justitie en Veiligheid;
- Dhr. O. Adang, bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief gedrag Rijksuniversiteit Groningen en lector Openbare Orde & Gevaarbeheersing Politieacademie;



Medewerkers ondersteuningsteam taskforce

- Kitty van Gendt: DG Politie en Veiligheidsregio's, vanaf oktober 2022
- Maiko Teuben: DG Politie en Veiligheidsregio's
- Reshma Baladien: DG Politie en Veiligheidsregio's
- Stephanie Ekelschot: DG Politie en Veiligheidsregio's
- Wendy Solleveld: DG Straffen en Beschermen
- Merel Aarts: DG Straffen en Beschermen

In oktober heeft een wisseling plaatsgevonden in het projectleiderschap met de start van mw. Kitty van Gendt.

Bianca Bruntink a.i.: DG Politie en Veiligheidsregio's, tot oktober 2022

Marc Bökkerink: DG Politie en Veiligheidsregio's, tot oktober 2022



TASKFORCE ONZE
HULPVERLENERS
VEILIG



Taskforce

Onze hulpverleners veilig



Ministerie van Justitie en
Veiligheid
Turfmarkt



website Rijksoverheid



070 370 7911



onzehulpverlenersveilig@minjenv.nl