

The background of the entire page is a repeating pattern of a stylized illustration. It depicts two individuals sitting at a dark desk. On the left, a person with short dark hair, wearing a white long-sleeved shirt, is seen from the side, looking towards the right. On the right, a person with short dark hair, wearing a dark polo shirt with a light-colored geometric pattern, is facing the first person. A computer monitor is positioned on the desk between them. The background is a light gray.

DSP

Samenvatting

Sterke afspraken tegen agressie en geweld in de publieke sector

Suggesties voor doorontwikkeling van de eenduidige landelijke afspraken (ELA) voor opsporing en vervolging van VPT-delicten

Contactgegevens

Februari 2025

Manja Abraham

mabraham@dsp-groep.nl

Met medewerking van:

Lotje Krouwel

Rachel Meijers

Nynke Piepers

Dit onderzoek is uitgevoerd door DSP- groep in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) op aanvraag van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

© 2025, DSP-groep, rechten voorbehouden.

Samenvatting

Beknopte evaluatie ELA

Politie en Openbaar Ministerie (OM) treden gericht op tegen agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Dit doen zij onder andere vanaf 2010 aan de hand van de Eenduidige Landelijke Afspraken (verder: ELA). Dit is een set afspraken tussen politie en OM, om te komen tot een eenduidige, effectieve en snelle afhandeling van agressie- en geweldszaken tegen werknemers met een publieke taak.

Sinds de invoering van de ELA in 2010 is de set afspraken meerdere keren geëvalueerd. De evaluatie uit 2020¹ bracht verschillende knelpunten aan het licht die (nog) niet adequaat waren opgelost. Op verzoek van het ministerie van Justitie en Veiligheid en in opdracht van het Wetenschappelijk onderzoek en datacentrum (WODC) heeft DSP-groep een beknopte evaluatie uitgevoerd.

Voorliggende beknopte evaluatie gaat in op de werking en uitvoering van de ELA, identificeert knelpunten en doet suggesties voor verbetering. De vragen die centraal staan in het onderzoek luiden: Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering van de ELA? Welke oplossingen kunnen bijdragen aan verbetering?

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is documentonderzoek uitgevoerd, zijn interviews afgenomen en zijn groepssessies gehouden. Op deze wijze is input verkregen vanuit politie, OM, werkgevers en werknemers met een publieke taak waaronder slachtoffers van agressie en geweld. Ook hebben we tijdens interviews en op bijeenkomsten andere relevante stakeholders gesproken waaronder het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Belangrijkste bevindingen

De ELA hebben een belangrijke meerwaarde voor de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Mede dankzij de ELA worden de opsporing en vervolging van veilige publieke taak (VPT)-incidenten met meer prioriteit en kwaliteit uitgevoerd door politie en OM. Door de afspraken wordt een grotere focus en urgentie gevoeld voor de aanpak van agressie en geweld in het complexe en drukke werkveld van de strafrechtketen. Dat zorgt voor een snellere en gerichtere strafrechtelijke afhandeling van zaken.

¹ Ferwerda, H., Van Ham, T., & De Jong, D. (2020). *Afspraak is afspraak? Evaluatie van de Eenduidige Landelijke Afspraken rondom opsporing en vervolging van geweld tegen werknemers met een publieke taak*. Bureau Beke.

Knelpunten bij de uitvoering van de ELA

Ondanks de positieve bijdrage van de ELA doen zich diverse knelpunten voor in de uitvoering. Op basis van het onderzoek concluderen we dat verschillende factoren de meerwaarde van de ELA beperken:

- ⦿ Beperkte informatievoorziening aan slachtoffers: slachtoffers hebben vaak onvoldoende inzicht in het verloop van hun zaak. Slachtoffers weten vaak niet waar zij terecht kunnen voor informatie over hun zaak. De communicatie vanuit het OM is te algemeen en mist een persoonlijke benadering.
- ⦿ Te vrijblijvende betrokkenheid van werkgevers. Werkgevers hebben soms onvolledige informatie over het doen van aangiftes en de opvolging daarvan. Daarbij zijn er soms onrealistische verwachtingen ten aanzien van het proces. Duidelijke afspraken over de rol van werkgevers in het aangifteproces ontbreken.
- ⦿ Variabele kwaliteit en snelheid van het aangifteproces. De aangifteprocedure bij de politie verschilt per locatie en functionaris. Sommige slachtoffers ervaren daardoor hoge drempels bij het doen van aangifte. Sommige aangiften worden gedaan zonder instemming van het slachtoffer, bijvoorbeeld als signaal vanuit de werkgever.
- ⦿ Onduidelijkheid over anonieme aangifte en domicilie. Slachtoffers en werkgevers beschikken over onvoldoende informatie over juridische mogelijkheden en beperkingen, wat kan leiden tot terughoudendheid bij het doen van aangifte van incidenten en verkeerde verwachtingen ten aanzien van anonimiteit in het verdere proces.
- ⦿ Prioriteitstelling binnen politie en OM is beperkt meetbaar. Hoewel VPT-zaken voorrang zouden moeten krijgen, ontbreekt een eenduidige meetbare standaard. Andere prioriteiten binnen politie en OM kunnen ten koste gaan van deze zaken. De registratie en monitoring bij politie op VPT-zaken blijft achter mede omdat VPT-aangiften niet eenduidig worden geregistreerd. De lange doorlooptijden, onder andere door het gebrek aan capaciteit en zittingsruimtes, geven slachtoffers en werkgevers niet het gevoel dat de zaken met urgentie worden opgepakt.

Mogelijke en wenselijke oplossingen

Uit interviews en consultaties met politie, OM, werkgevers, slachtoffers en andere stakeholders zijn verschillende oplossingsrichtingen naar voren gekomen:

- ⦿ Versterking van de informatievoorziening. Ontwikkel een gestandaardiseerd informatieblad voor slachtoffers en werkgevers met duidelijke richtlijnen over aangifte en melding, vervolgstappen en juridische rechten en mogelijkheden.
- ⦿ Duidelijker informatie over het doen van (deels) anonieme aangifte. Publiceer een overzicht van de juridische mogelijkheden en beperkingen, zodat slachtoffers beter geïnformeerd zijn over hun opties. Zoek hierbij aansluiting bij de bredere ontwikkeling op het gebied van de bescherming van slachtoffergegevens.
- ⦿ Betere inbedding van de rol van werkgevers in de ELA. Introduceer een protocol waarin de verantwoordelijkheden van werkgevers worden vastgelegd, met specifieke aandacht voor ondersteuning bij aangifte en nazorg.

- Standaardisering en optimalisatie van het aangifteproces. Vereenvoudig het aangifteproces. Besteed periodiek aandacht aan de training van politiemedewerkers om consistentie in behandeling en opvolging te waarborgen. Vergroot bewustwording bij werkgevers over de mogelijkheid van melding in plaats van aangifte.
- Bezie het strafrechtelijke antwoord op agressie en geweld ook vanuit een breder perspectief. Zet in op meer alternatieve maatregelen. Overweeg de uitbreiding van buitengerechtelijke oplossingen zoals stopgesprekken en herstelrecht-procedures om sneller en effectiever te kunnen reageren.
- Betere communicatie over ELA en VPT-aanpak. Bundel en stroomlijn de verschillende initiatieven die zich rondom VPT ontplooiën. Zorg voor eenduidige en goed vindbare informatie over de VPT aanpak, bijvoorbeeld op een landelijk platform.

Conclusies

De ELA vormen een waardevol instrument voor de opsporing en vervolging van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Met de afspraken wordt de opsporing en opvolging van verdachten van agressie en geweld tegen de VPT-doelgroep er uit getild. Dat geeft prioriteit en focus aan het handelen van politie en OM in het complexe en drukke werkveld en zorgt voor een snellere en gerichtere afhandeling, wat bijdraagt aan een veiliger werkklimaat voor medewerkers met een publieke taak.

Desondanks blijven er structurele knelpunten in de uitvoering. Door te investeren in gerichte verbeteringen, zoals betere informatievoorziening aan werkgevers en slachtoffers, een actievere rol van werkgevers, efficiëntere aangifteprocedures (waarbij ook dient te worden nagedacht over de wenselijkheid van het altijd doen van aangifte) en ook in te zetten op alternatieve, niet strafrechtelijke aanpakken, kan de meerwaarde van de ELA worden vergroot. Dit kan niet alleen leiden tot een snellere en betere opsporing en vervolging van agressie en geweldincidenten, maar ook de procedurele rechtvaardigheid van slachtoffers kracht bijzetten en mogelijk geweldincidenten helpen voorkomen.

In het huidige tijdsgewricht krijgen agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak (weer) veel aandacht. Dit momentum kan worden aangegrepen om de afspraken in de ELA door te ontwikkelen en verder te versterken.

DSP-groep BV
Van Diemenstraat 410
1013 CR Amsterdam
+31 (0)20 625 75 37

dsp@dsp-groep.nl
KvK 33176766
www.dsp-groep.nl

DSP-groep is een onafhankelijk bureau voor onderzoek, advies en management, gevestigd aan de IJ-oeveren in Amsterdam. Sinds de oprichting van het bureau in 1984 werken wij veelvuldig in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook voor maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal of lokaal niveau. Het bureau bestaat uit 40 medewerkers en een groot aantal freelancers.

Dienstverlening

Onze inzet is vooral gericht op het ondersteunen van opdrachtgevers bij het aanpakken van complexe beleidsvraagstukken binnen de samenleving. We richten ons daarbij met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van zo'n vraagstuk. In dit kader kunnen we bijvoorbeeld een onderzoek doen, een registratie- of monitorsysteem ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of (tijdelijk) het management van een project of organisatie voeren.

Expertise

Onze focus richt zich met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van een vraagstuk. Wij hebben o.a. expertise op het gebied van transitie in het sociaal domein, kwetsbare groepen in de samenleving, openbare orde & veiligheid, wonen, jeugd, sport & cultuur.

Meer weten?

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website www.dsp-groep.nl voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers.



[Typ hier]

