

# **Meerjarige onderzoeksagenda Taskforce Onze hulpverleners veilig**

2024 – Q1 2026

Oproep voor het indienen van onderzoeksvorstellen

Call 2024

## 1. Inleiding: taskforce Onze hulpverleners veilig

Op 31 maart 2021 is de taskforce “Onze hulpverleners veilig” officieel gelanceerd.<sup>1</sup> Aanleiding was o.a. een geweldsincident bij een trouwstoet in Rotterdam waarbij een politiemannet, wat later bleek, blijvend hersenletsel werd afgevoerd. Tijdens de bespreking daarvan in de Tweede Kamer heeft de (vorige) minister van Justitie en Veiligheid de Kamer toegezegd een taskforce in het leven te roepen<sup>2</sup> met als doel een aanvullende bijdrage te leveren aan een zinvolle aanpak van agressie en geweld tegen hulpverleners.

In het algemeen wordt onder agressie verstaan gedrag dat wordt ingezet om schade toe te brengen aan een persoon, waarbij deze persoon gemotiveerd is deze schade te ontwijken of te beperken.<sup>3</sup> Onder geweld wordt in het algemeen verstaan het welbewust of onbewust, verbaal of non-verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een politie- brandweer of boa-ambtenaar, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de politie- brandweer- of boa-taak, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van belediging, smaad, laster, bedreiging, psychische schade, materiële schade, pijn, letsel of de dood ten gevolge hebbende.<sup>4</sup>

De taskforce richt zich in eerste instantie op de drie geüniformeerde beroepsgroepen politie, boa's (domein 1, openbare ruimte) en brandweer. Hierbij gaat het zowel om de hulpverleners zelf alsmede de organisaties als werkgever. Bij de start van de taskforce is besloten kleinschalig te starten, maar tegelijkertijd producten te leveren die ook voor de andere hulpverleners in het publieke domein relevant en bruikbaar zijn. Daarnaast kijkt de taskforce naar het publiek in het algemeen alsook naar specifieke doelgroepen, zoals de jeugd of omstanders. De taskforce is daarbij uiteraard wel schatplichtig aan het programma Veilige publieke taak (VPT) dat in opdracht van het ministerie van BZK tussen 2007 en 2016 liep. Het programma VPT richtte zich op de aanpak van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak in de volle breedte. Zie voor de opzet, aanpak en resultaten van VPT onderstaande [link](#).<sup>5</sup>

De Taskforce heeft voor haar aanpak drie actielijnen gekozen:<sup>6</sup>

1. Preventie via de norm (communicatie naar burgers, voorlichting jeugd/preventie jeugdaanpak en andere doelgroepen)
2. Goed en veilig werkgeverschap
3. Kennis en onderzoek

De taskforce heeft er bewust voor gekozen het onderwerp agressie en geweld tegen hulpverleners primair vanuit een preventieve en organisatorische invalshoek te benaderen. Daarmee voegt het een eigen waarde toe aan bijv. de strafrechtelijke invalshoek via de wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met het beperken van de mogelijkheden om een taakstraf op te leggen bij geweld tegen personen met een publieke taak (Wet uitbreiding taakstrafverbod) en recentelijk het wetsvoorstel strafbaarstelling gebruik persoonsgegevens voor intimiderende doeleinden (doxing).<sup>7</sup>

De taskforce 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 en staat onder voorzitterschap van dhr. Verhoeve, burgemeester van Gouda.<sup>8</sup>

## 2. Kenniskring en kennisconferentie

---

<sup>1</sup> Voor meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-justitie-en-veiligheid/nieuws/2021/03/31/startschot-taskforce-onze-hulpverleners-veilig>

<sup>2</sup> Kamerstuk: Brief van 31 maart van de minister van JenV aan de Tweede Kamer

<sup>3</sup> Lakerveld, van J.A., Buiskool, B.J., Hospers, G., Klein Kranenburg, L. & Matthys, J. (2023). Indicatoren van agressie en geweld. Den Haag: WODC.

<sup>4</sup> Uitvoeringsregeling GTPA, 15 december 2021. Deze definitie wordt door Bas Mali gebruikt voor zijn onderzoek 'Hot times, Hot places'. Omdat dit onderzoek zich specifiek richt op de politie, is de definitie voor de Taskforce uitgebreid naar brandweer- en boa-ambtenaar.

<sup>5</sup> <https://kennisopenbaarbestuur.nl/het-geheugen-van-bzk/veilige-publieke-taak/>

<sup>6</sup> Zie bijlage 2 voor de toelichting op de verschillende onderwerpen

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35528 nr.3 en PM

<sup>8</sup> Zie bijlage 1 voor de samenstelling van de taskforce

Uit WODC onderzoek<sup>9</sup> blijkt dat op veel terreinen op het onderwerp agressie en geweld tegen hulpverleners nog winst valt te behalen.

Het actieprogramma van de taskforce behelst mede daarom meerdere voornemens om onderzoek te laten verrichten. Om te voorkomen dat dit onderzoek op zichzelf of versnipperd gaat plaats vinden heeft de taskforce een kenniskring ingericht. Doel van de kenniskring is het vergroten, het bundelen en weer ter beschikking stellen van kennis en informatie over (de deelaspecten van) agressie en geweld.

Dit doen we door:

- Een (digitale en fysieke) structuur te bieden voor informatie-uitwisseling en wetenschappelijk debat door wetenschappers van verschillende disciplines die (actief) betrokken zijn op dit onderwerp bij elkaar te brengen;
- Het formuleren van een meerjarige onderzoeksagenda;
- Meer onderzoek naar agressie en geweld tegen hulpverleners te entameren; mede door het organiseren van coalities met andere onderzoeksinstituten en onderzoeksverbanden.
- Een duurzaam en geborgd wetenschappelijk discours (ook internationaal) over dit onderwerp te organiseren – dit onderwerp moet blijvend op de kaart worden gezet;
- Toegroeien naar een duurzame vormgeving waarbij onderzoek naar agressie en geweld tegen hulpverleners langdurig gewaarborgd is.

Met het organiseren van bijeenkomsten van de kenniskring en de kennisconferentie is invulling gegeven aan de realisatie van de eerste stap. Dit document geeft invulling aan de tweede stap: de realisatie van een meerjarige onderzoeksagenda taskforce Onze hulpverleners veilig.

### 3. Doel meerjarige onderzoeksagenda taskforce Onze hulpverleners veilig (MOA TOHV)

Het doel van deze meerjarige onderzoeksagenda (MOA TVOH) is meerledig:

- Versterken en bundelen van (sociaal wetenschappelijk) onderzoek naar agressie en geweld tegen (geüniformeerde) hulpverleners met een publieke taak.
- Het bijdragen aan beter(e) en effectiever(e) beleid(smaatregelen) inzake het tegengaan van agressie en geweld tegen hulpverleners alsmede een goede zorg voor hen en hun omgeving (evidence-based beleid).

Specifiek:

- Met deze meerjarige onderzoeksagenda beoogt de taskforce continuïteit en borging van (sociaal wetenschappelijk) onderzoek naar dit onderwerp te realiseren. De agenda biedt ook een extra context aan voor onderzoek naar dit onderwerp.
- De agenda biedt een richting gevend kader voor de toedeling van gelden naar dit sociaal wetenschappelijk onderzoek.
- Daarmee wordt ook de aandacht versterkt vanuit de onderzoekers en onderzoeksinstituten voor dit onderwerp.
- Op basis van deze meerjarige onderzoeksagenda ontstaat ook meer overzicht, ordening en focus van onderzoek naar agressie en geweld tegen hulpverleners. Er ontstaat een bundeling van relevante en gevalideerde kennis voor de hulpgevers en hun omgeving.
- Het gegenereerde onderzoek en de opgedane inzichten worden wellicht de basis voor een eigen platform en/of verschijningsvorm (tijdschrift, website, publicatie). Het kan ook zijn dat wordt aangesloten bij een reeds bestaand platform.
- Inzichten worden aangeboden aan onderzoekers en onderzoeksinstituten, de beleidsmakers bij de werkgevers en het departement, onderwijsinstituten zoals de Politieacademie en het NIPV en overige betrokken partijen. De ambitie is dat de opgedane inzichten doordringen naar evidence-based beleid, het onderwijs en de uitvoeringspraktijk van de hulpverleners.

---

<sup>9</sup> Lakerveld van J. e.a., Agressie en geweld in het veiligheidsveld. Literatuurstudie naar agressie en geweld jegens beroepsgroepen die vallen onder de verantwoordelijkheid van het ministerie Justitie en Veiligheid, WODC onderzoek Leiden 2021.

Verder biedt de agenda, naast een kader voor sociaal wetenschappelijk onderzoek, ook een kader aan het praktijkonderzoek dat bijv. aan de Politieacademie of het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) wordt gedaan.

## 4. Relatie met andere onderzoeksagenda's op het gebied van veiligheid

Uiteraard is de taskforce zich er van bewust dat er al een bestaande onderzoekspraktijk is met agenda's en samenwerkingsverbanden op het gebied van veiligheid, waar bijv. de Politieacademie, politie en wetenschap, IFV, maar ook de onderzoeksinstituten zoals bijv. TNO en universiteiten aan verbonden zijn. Het gaat dan bijv. om de strategische onderzoeksagenda (SOAP 2023-2026) van de politie en de aansluitende call van Politie en Wetenschap, de strategische onderzoeksagenda's van zowel directoraat generaal Politie en veiligheidsregio's als Directoraat generaal Ondernijning van het minister van JenV. Of de onderzoeksprogramma's van het NSCR. Als we deze onderzoeksagenda's doorlezen zien we wel raakvlakken met het thema agressie en geweld tegen hulpverleners, maar nog nergens staat het onderwerp specifiek of centraal als thema benoemd. Behalve in de onderzoeksagenda van DGPenV waarbij weer wordt verwezen naar het onderzoek door de taskforce Onze hulpverleners veilig.

Daarmee zien we, gezien het belang van het onderwerp, een goede rechtvaardiging om een eigen specifieke onderzoeksagenda te formuleren op het onderwerp agressie en geweld tegen hulpverleners. Uiteraard doen we dat niet in een vacuüm. De taskforce zoekt nadrukkelijk de samenwerking met relevante onderzoekers, onderzoeksinstanties en -bureaus. Een belangrijk middel daartoe is de kenniskring.

De taskforce gaat uit van het wederzijds versterkend effect van deze samenwerking. Uiteraard met het oogmerk dat het onderwerp agressie en geweld tegen hulpverleners meer en duurzame wetenschappelijke aandacht gaat krijgen.

## 5. Toelichting op de onderzoeksthema's van de call 2024

### Probleemstelling

Helaas is agressie en geweld tegen hulpverleners een immer terugkerend onderwerp. Regelmatig bericht de media over intimidatie, agressie en geweld tegen hulpverleners. De impact hiervan op onze hulpverleners en hun omgeving kan groot zijn. Dit blijkt ook uit de vele gesprekken met hulpverleners heeft gevoerd.

Onder agressie en geweld verstaat de taskforce alles van schelden, spugen, bedreigen en intimideren tot daadwerkelijk fysiek geweld. De taskforce maakt geen onderscheid tussen fysieke of digitale varianten van intimidatie en bedreiging. Dus ook het verschijnsel doxing, waarbij burgers de adressen proberen te achterhalen van hulpverleners om openbaar te maken of ergens anders te delen om iemand te intimideren, beschouwt de taskforce onderdeel van deze definitie. Sinds 1 januari 2024 is doxing strafbaar.

Cijfers over het fenomeen agressie en geweld tegen hulpverleners zijn verre van perfect en laten zich slecht vergelijken tussen de geüniformeerde beroepsgroepen en door de jaren heen. Los van de cijfers is de taskforce van mening dat ieder incident van agressie en geweld tegen hulpverleners onacceptabel is. Ook een eventuele afnemende trend in de gemeten gevallen mag niet leiden tot vermindering van de aandacht voor het onderwerp.

Daarom is de taskforce op zoek naar nieuwe inzichten en aanknopingspunten voor verbetering van bestaande of nieuwe aanpakken. Om effectieve (beleids)acties op te zetten is het noodzakelijk dat deze gebaseerd zijn op wetenschappelijke inzichten.

### Prioritering veilig werkgeverschap

In 2022 heeft de taskforce het onderwerp **veilig werkgeverschap** geprioriteerd. De onderzoeksthema's voor deze call zullen derhalve voornamelijk voortkomen uit dit onderwerp.

Veilig werkgeverschap is verder toegespitst op 9 elementen:

- Uitdragen norm in organisaties
- Maatregelen structureel borgen
- Trainen en voorlichten professionals
- Directe begeleiding
- Registratie systematiek
- Melding en aangifte bereidheid
- Kennis slachtoffers
- Mogelijkheden niet-strafrechtelijke interventies
- Verdere nazorg

Werkgevers hebben een wettelijke verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor hun medewerkers. Dan gaat het over de rol van de werkgevers om ervoor te zorgen dat hun werknemers minder of niet met geweld in aanraking komen, geweld kunnen afwenden en goede nazorg krijgen als het toch gebeurt. Dat geldt ook voor hun thuisfront. Als uitwerking van het thema veilig werkgeverschap zijn de onderstaande tien onderzoeksthema's<sup>10</sup> geformuleerd:

1. Maatschappelijke ontwikkelingen
2. Daders
3. Locaties, tijden en omstandigheden
4. Hulpverleners
5. Normstelling
6. Registratie meldingen / data verzameling
7. Niet strafrechtelijke maatregelen
8. Teams collegiale ondersteuning
9. Ondersteuning leidinggevenden
10. Steun aan het thuisfront

Sinds de oprichting van de Taskforce (maart 2021) zijn er onderzoeken gepubliceerd of lopend met betrekking tot de thema's 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 9. Een aantal onderzoeken lopen op initiatief van de Taskforce. Tegelijkertijd ondersteunt de Taskforce de NSCR ook met haar meerjarig onderzoekprogramma. Daarnaast zijn er ook andere relevante onderzoeken die niet door de Taskforce worden gefinancierd. In de interne evaluatie is aanbevolen het aantal thema's te verkleinen. Zodoende is voor 2024 besloten om alleen onderzoeksvoorstellen te vragen voor de thema's 8 en 10: **teams collegiale ondersteuning en steun aan het thuisfront**.

Over veel onderwerpen is al het nodige bekend. Wat vaak ontbreekt of de specifieke uitwerking ervan voor de beroepsgroepen politie, boa's en brandweer. En zeker voor de instrumenten van veilig werkgeverschap is nog weinig bekend over de werking ervan, wat zijn de ervaringen? De taskforce is daarbij op zoek naar zowel verdere theorievorming als meer praktijkgericht onderzoek.

Graag zien we ook een vergelijking tussen de drie doelgroepen maar indien opportuun kan ook worden toegespitst op één beroepsgroep. Zo is over de boa's veel minder bekend en onderzocht dan over de politie. Verder zien we in de onderzoeksvoorstellen ook graag aanbevelingen voor de (beleids)praktijk en/of nader onderzoek tegemoet.

## Prioritering 2024

Voor 2024 is gekozen om alleen onderzoeksvoorstellen te vragen op de thema's 8 en 10:

### 8. Teams collegiale ondersteuning

Veel werkgevers van geüniformeerde hulpverleners hebben een vorm van peer support georganiseerd.<sup>11</sup>

- Inventariseer hoe dat is vorm gegeven bij de verschillende beroepsgroepen. En wat zijn de ervaringen en resultaten? Wat gaat goed en waar zitten belemmeringen?

### 10. Steun aan het thuisfront

Belangrijk onderdeel van de zorg aan de medewerker is de zorg aan het thuisfront. Vaak wordt doorverwezen naar slachtofferhulp.

Inventariseer per beroepsgroep hoe invulling wordt gegeven aan de zorg voor het thuisfront. Hoe zijn de ervaringen? Zowel vanuit de werkgever als vanuit de betrokken werknemers zelf.

## Ter inspiratie

In bijlage 2 staat een algemene toelichting op de strategie van de taskforce. Hier zijn de ideeën van de kenniskring van de taskforce toegevoegd. Deze aanbevelingen zijn uitdrukkelijk ter inspiratie en zeker niet richting gevend, kaderstellend of beperkend bedoeld.

<sup>10</sup> Zie bijlage 3: Toelichting onderzoeksthema's

<sup>11</sup> Vaak is dat een invulling van de richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden uit 2010. Zie: [Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden | Impact \(impact-kenniscentrum.nl\)](#)

## 6. Procedure

Het uitzetten van onderzoek op basis van deze onderzoeksagenda vergt een heldere, transparante en eerlijke procedure. Met alleen de hoogstnoodzakelijke vereiste bureaucratische lasten.

De beoogde procedure tot aan de toekenning is als volgt:

- Stap 1: De onderzoeksagenda wordt kenbaar gemaakt aan onderzoeksinstellingen en onderzoekers. Gevraagd wordt om ideeën in te leveren met een schets van doel en opzet op max 2 A4. Het is toegestaan samenwerking te zoeken met andere onderzoeksorganisaties of relevante maatschappelijke partners.
- Stap 2: Een commissie bestaande uit Otto Adang, de kenniscoördinator van DGPenV en een onderzoekskoördinator van het WODC maken op basis van de inzendingen een shortlist van max. 6 voorstellen. Dit doen zij op basis van een aantal (voorkeurs)criteria die als onderdeel van bijlage 3 zijn beschreven: aanvraag, beoordeling onderzoeksvoorstellen, gunning en subsidieverstrekking
- Stap 3: Deze 6 voorstellen worden daarna met een advies door de onder 2. genoemde commissie voorgelegd aan de taskforce. De taskforce besluit welke 2 á 3 voorstellen worden geselecteerd.
- Stap 4: Aan deze partijen worden de onderzoeksgelden via een subsidieproces toegekend. Onderdeel van de subsidievoorwaarden is een volledig uitgewerkt onderzoeksvoorstel.
- Stap 5: Vervolgens wordt per onderzoek een begeleidingscommissie vastgesteld. In principe bestaande uit:
- Een Hoogleraar
  - Een onderzoeker
  - PM Kennis coördinator DGPenV
  - Lid Ondersteuningsteam tasforce (secretariaat)
- Stap 6: Het onderzoek wordt uitgevoerd en na oplevering breed gedeeld o.a. met de beroepsgroepen.

## 7. Stellingenboekje

In 2023 heeft de (kenniskring van de) Taskforce een stellingenboekje gepubliceerd, waarbij aan de hand van 10 stellingen kort een aantal feiten onder de aandacht worden gebracht, hier en daar mythes worden doorprikt en een summier overzicht wordt geboden van relevante vragen. Deze uitgave is mogelijk gemaakt door gedachtewisselingen in de kenniskring en de actieve bijdrage van deelnemers die een stelling voor hun rekening namen. De uitgave sluit af met een verkorte weergave van de onderzoeksagenda 2023-2025 die is opgesteld naar aanleiding van discussies in de Taskforce en kenniskring. Voor de volgende kennisconferentie gepland in 2025 staat het idee/intentie om een vervolg aan dit stellingenboekje te geven, en uit te breiden met verdere relevante stellingen in de thema's veilig werkgeverschap aan de hand van uitgebracht onderzoek in 2023-2024 op de thema's:

- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Daders
- Locaties, tijden en omstandigheden
- Hulpverleners
- Normstelling
- Registratie meldingen/data verzameling
- Niet-strafrechtelijke maatregelen
- Teams collegiale ondersteuning
- Ondersteuning leidinggevenden
- Steun aan het thuisfront

Voor verdere inspiratie op de thema's, zie: Kenniskring Taskforce Onze hulpverleners veilig, '[Feiten, stellingen en vragen over agressie tegen hulpverleners](#)', April 2024.

## Bijlage 1: samenstelling taskforce Onze hulpverleners veilig

De Taskforce bestaat uit de leden:

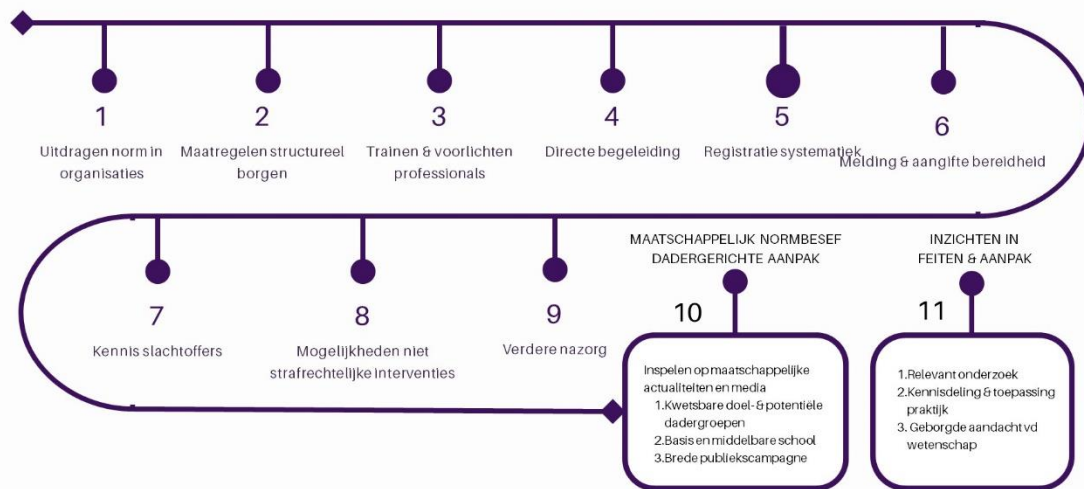
- de heer P. Verhoeve, burgemeester gemeente Gouda, tevens voorzitter van de Taskforce;
- een vertegenwoordiger namens de politie;
- mevrouw E. Lieben, commandant brandweer Veiligheidsregio Haaglanden, namens de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV);
- de heer B. van den Tillaar, burgemeester gemeente Vlissingen, namens de VNG / de boa's
- mevrouw E.A. Wösten, plaatsvervangend hoofdofficier van justitie parket Rotterdam, namens het OM;
- de heer O. Adang, lector Openbare orde en Gevaarbeheersing aan de Politieacademie;
- mevrouw M. Commelin, plaatsvervangend directeur-generaal Politie en Veiligheidsregio bij het ministerie van Justitie en Veiligheid;
- mevrouw J. Sint, hoofd afdeling Aanpak Criminaliteitsfenomenen, ministerie van Justitie en Veiligheid.

## Bijlage 2: Strategie van de taskforce Onze hulpverleners veilig

In 2022 is een gezamenlijke focus en scope aangebracht in het programma met als kernprioriteit 'Goed en veilig werkgeverschap' aangevuld met preventie via de norm (communicatie naar burgers, voorlichting jeugd/preventie jeugdaanpak en andere doelgroepen) en kennis en onderzoek. Onderstaand schema is een weergave van elf (11) gekozen onderwerpen waar de Taskforce activiteiten onderneemt om haar doelstelling te behalen, namelijk het leveren van een aanvullende bijdrage aan een zinvolle aanpak van agressie en geweld tegen hulpverleners.

### Veilige hulpverlening van A tot Z

Focus Goed & veilig werkgeverschap



### A. Preventie via de norm: communicatie met burgers

De eerste prioriteit van de Taskforce is zorgen dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de norm om respectvol met onze hulpverleners om te gaan. Daarbij hoort het onderzoeken van de norm en het aanjagen van het maatschappelijk debat, communiceren met burgers, de jeugd en verschillende andere groepen om zo de norm te versterken en agressie en geweld te voorkomen of af te wenden.

De maatschappij lijkt - te vaak - weg te kijken van verbale, fysieke en digitale agressie en geweld tegen publieke professionals. Dit moet anders. We willen dat onze hulpverleners veilig hun werk kunnen uitvoeren. Onder meer door nog duidelijker te communiceren wat hulpverleners doen, waarom ze dat doen en mogen doen, en wat de rechten én de plichten van burgers zijn.

De Taskforce benadrukt dat de burger zelf ook een belangrijke bijdrage kan leveren om agressie en geweld tegen te gaan, de maatschappelijke verzuim te stoppen en te handelen als dat veilig kan.

Specifiek richt de taskforce zich ook op de jeugd in scholen, (sport)verenigingen en jongerencentra. Daarmee verwacht de Taskforce de bewustwording en het gedrag te verbeteren.

### Aanbevelingen kenniskring ten aanzien van het versterken van de norm

- Doe onderzoek naar het sociaal contract in de samenleving: hoe vinden mensen eigenlijk dat ze met hulpverleners (en met elkaar) om moeten gaan? Kijk daarbij ook breder naar de opvattingen over gewenste omgangsvormen en de omstandigheden waaronder deze moeten worden getoond. Wat zijn burgers aan hulpverleners verplicht, en wat zijn hulpverleners aan hen verplicht? Wat beschouwen zij als goede omgangsvormen en onder welke omstandigheden moeten deze worden getoond? Welke fouten vinden zij vergeeflijk en welke niet, en van wie? Welk commitment hebben zij? Dit zou je niet alleen onder burgers maar ook onder hulpverleners kunnen onderzoeken: wat vinden zij dat ze aan wie verplicht zijn, onder welke voorwaarden?



- Doe onderzoek naar hoe je een norm (op het gebied van veiligheid, veilig gedrag) bij een doelgroep of onder het grote publiek kunt veranderen. Wat heeft zich evidence-based bewezen en wat zijn de bruikbare elementen van die aanpak?

## B: Veilig werkgeverschap

Ten tweede richten we ons op de rol van de werkgever om ervoor te zorgen dat hun werknemers minder of niet met geweld in aanraking komen, geweld kunnen afwenden en goede nazorg krijgen als het toch gebeurt. Dat geldt ook voor hun thuisfront.

De werkgevers hebben een verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving zodat hulpverleners zich gehoord, begrepen, gesteund en geholpen voelen. Hoewel hulpverleners tijdens hun werk risico lopen op agressie en geweld, is dit geen vanzelfsprekend onderdeel van het vak. Agressie en geweld horen niet bij het werk, dat moet duidelijk zijn voor alle medewerkers. Dat vraagt om een duidelijke gedeelde organisatienorm en heldere protocollen die daarop gericht zijn. Dat is inclusief de registratie en de monitoring daarvan.

Daarnaast is training, opleiding en coaching nodig, zodat hulpverleners in dreigende situaties (nog beter) escalatie en geweld kunnen voorkomen.

We gaan de goede ervaringen van politie, boa's en brandweer met opleidingen, training en coaching in kaart brengen en helpen zo de werkgevers om hun medewerkers beter voorbereid de straat op te laten gaan.

Ook kan de meldings- en aangiftebereidheid bij hulpverleners omhoog. Geweld moet altijd worden gemeld en dit moet zo eenvoudig mogelijk zijn. Belangrijk daarbij is ook dat de opvang en nazorg van slachtoffers en het thuisfront goed zijn geregeld. Die zorgplicht na een incident moet vanzelfsprekend zijn.

## Aanbevelingen kenniskring ten aanzien van veilig werkgeverschap

- Doe onderzoek naar de normstelling – zowel onder werkgevers als onder de hulpverleners zelf. In welk mate speelt 'bagatellisering' een rol? (zoals: "Het valt wel mee en het is ook onderdeel van je werk").
- Is er een relatie tussen de interne norm onder hulpverleners en de mate van agressie en geweld die zij tegen komen?
- Doe onderzoek naar de slachtoffers onder de hulpverleners en maak onderscheid tussen de verschillende beroepsgroepen en de context waarin deze organisaties functioneren:
  - Wat zijn per beroepsgroep de risicofactoren die een rol spelen?
  - Wat zijn de risicosituaties? Wat zijn risicogedragingen?
  - Maak per beroepsgroep risicoprofielen van slachtoffers in relatie tot daders en situaties: – wie zijn kwetsbaar en wanneer?
  - Onderzoek de psychische gevolgen van agressie en geweld, naast de fysieke.
  - Kijk naar herhaald slachtofferschap: waarom is een klein deel van de slachtoffers betrokken bij een groot deel van de incidenten?
  - Hoe verloopt de interactie tussen dader en slachtoffer, hoe kan de hulpverlener de situatie beïnvloeden (de-escaleren)?
- Doe ook onderzoek onder daders. In welke mate zijn zij bijv. al eerder betrokken bij geweldsdelicten?
- Breng ook in kaart: Wat hebben werkgevers erbij te winnen? Wat zijn motieven en prikkels om te investeren in veilig werkgeverschap?
- Onderzoek of en hoe (een betere) samenwerking tussen hulpverleners/organisaties kan bijdragen aan een veiliger werkomgeving. Kan dit geformaliseerd worden in samenwerkingsarrangementen?
- Doe onderzoek naar wat er er al goed gaat. Wat werkt goed voor wie, waar en onder welke omstandigheden en waarom? Kun je deze goede en beste praktijken overdraagbaar maken?
- Doe onderzoek naar de interactie tussen hulpverleners en daders – in zowel hun handhavende als hulpverlenende rol.
  - Voer dit onderzoek uit in een gesimuleerde omgeving, waarbij situaties worden nagespeeld met acteurs om de dynamiek tussen daders en hulpverleners op te roepen. Welke (streetwise) tactieken blijken wel of niet bruikbaar?
  - Ook aan de hand van camerabeelden.
- Doe onderzoek naar de motieven van daders om agressief of geweldig te zijn. Wat weten we hierover?

- Onderzoek in hoeverre een moreel appel daadwerkelijk effect heeft op gedrag van daders.
- Verken alternatieve interventies (bij voorkeur evidence-based) naast het strafrecht, gericht op daders van geweld (tegen hulpverleners).
- Onderzoek de rol van omstanders. In hoeverre kunnen burgers, omstanders en getuigen van situaties betrokken worden bij de oplossing?

## C: Data-ontwikkeling

Voor alle actielijnen is (op onderdelen) beter inzicht in het probleem nodig. Dit betreft meer inzicht in de oorzaken van geweld en oplossingsrichtingen, maar ook in waar het probleem het grootst is en of maatregelen effectief zijn. Daarnaast is meer inzicht per doelgroep van hulpverleners nodig om betere analyses en beleid te kunnen maken.

### *Aanbevelingen kenniskring*

- Benader/analyseer de dataverzameling vanuit een ontwikkelingsperspectief. Verzamel niet alleen data t.b.v. feitelijke inzichten, maar onderzoek ook nadrukkelijk de trends en hun implicaties voor toekomstig handelen (constructivistische benadering).

### *Aanbevelingen kenniskring algemeen*

- Doe onderzoek naar wat er er al goed gaat. Wat werkt goed voor wie, waar en onder welke omstandigheden, en waarom? Kun je deze goede en beste praktijken overdraagbaar maken?
- Doe internationaal onderzoek hoe en vanuit welke visie de verschillende te onderzoeken landen vorm geven aan hun inzet tegen agressie en geweld tegen hulpverleners. Wat kunnen we daar van leren?
- Wees creatief bij de onderzoeksmethoden. Ga buiten de gebaande paden van het gebruikelijke 6 maanden beleidsonderzoek. Voer bijv. ook lange termijn onderzoeken uit waar je andere onderzoeksmethoden op inzet.

## Bijlage 3: Toelichting onderzoeksthema's

Hieronder volgen 10 deelonderwerpen van veilig werkgeverschap. Per onderwerp wordt een korte toelichting gegeven en waar we als eerste aan denken ten aanzien van te verrichten onderzoek. Goed onderzoek start met het formuleren van de goede vragen. Het staat indieners vrij om onderzoeksvorstellen met nog veel betere invalshoeken aan te reiken. Daarbij kunnen de onderzoeksvorstellen zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn.

### 1. Maatschappelijke ontwikkelingen

Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om een risico inventarisatie uit te voeren. Voor deze onderzoeksagenda starten we daarom in de maatschappelijke omgeving waarin de overheid handhavers, toezichthouders en hulp- en zorgverleners inzet om haar taken uit te voeren.

Uit de cijfers blijkt het niet duidelijk maar van meerdere kanten zijn er signalen dat er meer agressie is naar (geüniformeerde) hulpverleners of andere beroepsgroepen in de publieke ruimte of publieke dienstverlening. Zie bijv. de problematiek bij de journalisten, de advocatuur of de publieke ambtsdragers alsmede de signalen van de bonden over de agressie tegen boa's. Ook bij het OM worden nu teams collegiale ondersteuning opgericht. De nationale ombudsman zet niet voor niets nu het thema: "de beklagde ambtenaar" op de agenda. Ook bijv. de avondklokrellen of de rellen in Rotterdam lijken onderdeel van deze ontwikkeling. In de media gaat het dan vaak over de polarisatie of de korte lontjes. Redenen worden onder andere gezocht in het wantrouwen tegen de overheid (toeslagen affaire, corona beleid), economische onzekerheid of de reactie op twee jaar corona maatregelen.

- Wat ontbreekt is een (theoretisch) kader wat duiding geeft aan die mogelijke maatschappelijke verharding in het algemeen en specifiek naar (geüniformeerde) hulpverleners in de publieke ruimte. Welke theorieën geven hier invulling aan? Op basis van welke informatie kunnen we dit te weten komen? Welke indicatoren onderbouwen dit? Hoe organiseren we deze informatie?

### 2. Daders

Agressie en geweld tegen hulpverleners kent vele varianten. Zowel in het type geweld (schelden, (seksuele) intimidatie, fysieke agressie en nu ook digitale agressie (bijv. doxing), als in type daders. In allerlei situaties kan agressie en geweld zich voordoen. Of het nou gaat om opgeschoten reljeugd, voetbal hooligans, verwarde personen, uitgaanspubliek, verzet bij aanhouding, agressie van demonstranten, oud en nieuw problematiek of een mix daar van.

Uit ervaring en de literatuur blijkt dat een klein deel van de daders (per dadergroep) betrokken is bij een groot deel van de incidenten (de 'hot offenders') van agressie tegen hulpverleners. Dat zegt mogelijk iets over hun persoonlijke kenmerken, en vaardigheden en/of iets over hun functie, werktijden of werkplek/gebied.

- Daarom zijn we op zoek naar de kenmerken van de 'hot offenders' van agressie en geweld tegen hulpverleners. Zowel de persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding of IQ alsmede de sociale setting waarin ze verkeren, hun houding tegenover de overheid en hulpverleners, de motieven om over te gaan tot agressie en geweld, etc. is het beredeneerd of impulsief, is het alleen of in groepsverband.

### 3. Locaties, tijden en omstandigheden

Ook leert de ervaring ook dat er locaties, omstandigheden en tijden zijn waar agressie en geweld tegen hulpverleners vaker voorkomt dan andere locaties, omstandigheden en tijden.

- We zijn op zoek naar inzichten inzake deze locaties, omstandigheden en tijden. Hoe verhoudt dit zich tot de verschillende beroepsgroepen en/of de verschillende type daders of type agressie en geweld?

### 4. Hulpverleners

De literatuur en ervaring leert ook dat een klein deel van de hulpverleners betrokken is bij een groot deel van de incidenten (de hot victims). Daar is nu al door de taskforce een onderzoeksvorstel belegd bij het WODC. Dus dit onderwerp valt nu buiten de vraagstelling.

Wat betreft de hulpverleners is de taskforce geïnteresseerd in de opleiding en training en de vaardigheden die de hulpverleners hebben op het gebied van de-escaleren

- We zoeken meer inzicht in de wijze waarop de verschuilende hulpverleners opgeleid en getraind worden in de technieken van de-escaleren, (hoe)blijven ze up-to-date? Wat is de werking en effect van de opleiding, training en begeleiding? In welke mate zijn de meest recente inzichten onderdeel van de opleiding? Wat zijn goede voorbeelden?

- Daarnaast zijn we op zoek naar meer inzicht in hoe de verschillende werkgevers invulling geven aan (het vergroten van) de weerbaarheid van hun hulpverleners. Is er een visie, zijn er instrumenten, wat is de werking daarvan, etc.

#### 5. Normstelling

Agressie en geweld tegen hulpverleners doet zich regelmatig voor. Dat maakt het niet normaal. Dit is ook een norm die veel werkgevers uitspreken. Tegelijkertijd wordt ook vaak verwacht dat medewerkers wel weerbaar zijn als het zich voordoet. Soms is er ook een informele norm die uitgaat van een veel grotere acceptatie van agressie en geweld tegen de hulpverleners. Dat kan zich voordoen bij zowel de werkgever als de hulpverleners zelf.

- We zijn op zoek naar een inventarisatie van de wijze waarop werkgevers die norm formuleren voor hun organisatie. Daarnaast zijn we geïnteresseerd of er ook een informele norm bestaat die afwijkt van de formele norm.
- Voorts zijn we geïnteresseerd in welke (informele) norm de hulpverleners voor zichzelf en hun collega's hanteren.

#### 6. Registratie meldingen / data verzameling

Onderdeel van goed veilig werkgeverschap is de registratie van meldingen van agressie en geweld tegen de eigen hulpverleners. Uit het literatuuronderzoek van het WODC<sup>12</sup> komt naar voren dat die registratie bij de verschillende organisaties in beperkte mate plaats vindt.

- Als taskforce zijn we geïnteresseerd in een inventarisatie van hoe de verschillende werkgevers invulling geven aan de registratie van de meldingen. Wat zijn de mogelijke belemmeringen om te komen tot een betere wijze van registreren? Wat doen de werkgevers met de rapportages of overzichten die uit het systeem komen?
- Onderdeel van de registratie is ook de meldingsbereidheid van de hulpverleners. Wat zijn hun motieven om wel of niet te melden. Hoe kan die meldingsbereidheid beïnvloed worden?
- Tellen van incidenten is een ding. Wat zijn de mogelijkheden om te komen tot een crime harm index van agressie en geweld tegen hulpverleners?

#### 7. Niet strafrechtelijke maatregelen

Naast de medewerker helpen aangifte te doen kan de werkgever ook kiezen om een aantal niet strafrechtelijke maatregelen te nemen richting de daders. Denk aan een stop brief, inzet van een vorm van herstelrecht of het verhalen van de schade op de daders.

- We zijn geïnteresseerd in een inventarisatie van welke niet-strafrechtelijke maatregelen de verschillende werkgevers inzetten. En wat is de werking of effect daarvan? Wat zijn de ervaringen en de resultaat

#### 8. Teams collegiale ondersteuning

Veel werkgevers van geüniformeerde hulpverleners hebben een vorm van peer support georganiseerd.<sup>13</sup>

- Inventariseer hoe dat is vorm gegeven bij de verschillende beroepsgroepen. En wat zijn de ervaringen en resultaten? Wat gaat goed en waar zitten belemmeringen?

#### 9. Ondersteuning leidinggevenden

Belangrijke spil in de zorg en ondersteuning van hulpverleners na een incident is de leidinggevende.

- Inventariseer hoe bij de verschillende beroepsgroepen leidinggevenden zijn voorbereid en toegerust om adequate zorg te verlenen. Wat gaat goed, waar is nog behoefte aan? Wat is de ervaring van de leidinggevenden? Wat is de ervaring van de van de medewerkers?

#### 10. Steun aan het thuisfront

Belangrijk onderdeel van de zorg aan de medewerker is de zorg aan het thuisfront. Vaak wordt doorverwezen naar slachtofferhulp.

- Inventariseer per beroepsgroep hoe invulling wordt gegeven aan de zorg voor het thuisfront. Hoe zijn de ervaringen? Zowel vanuit de werkgever als vanuit de betrokken werknemers zelf.

---

<sup>13</sup> Vaak is dat een invulling van de richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden uit 2010. Zie: [Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden | Impact \(impact-kenniscentrum.nl\)](https://www.impactkenniscentrum.nl/richtlijn-psychosociale-ondersteuning-geunifomeerden)

# Bijlage 4: Aanvraag, beoordeling onderzoeksvoorstellen, gunning en subsidieverstrekking

## Aanvraag onderzoeksvoorstellen

Met het verspreiden van de onderzoeksagenda zoekt de taskforce een zo breed mogelijk bereik onder relevante onderzoeksinstellingen. De onderzoeksagenda wordt kenbaar gemaakt aan onderzoeksinstellingen en onderzoekers alsmede op intranet en/of sociale media.

Gevraagd wordt om op deze call onderzoeksvoorstellen op de thema's 8 en 10 (zie p.12) aan te leveren met een schets van doel en opzet op max 2 A4. Het is toegestaan samenwerking te zoeken met andere onderzoeksorganisaties. Maximaal 2 onderzoeksideeën per onderzoeksinstelling.

## Versturen onderzoeksvoorstellen

U kunt uw onderzoeksvoorstellen, met een maximum van 2 A4-pagina's, en het formulier Aanvraag subsidieverlening tot uiterlijk 1 oktober 2024 indienen via het onderstaande e-mailadres:

[onzehulpverlenersveilig@minjenv.nl](mailto:onzehulpverlenersveilig@minjenv.nl)

In de maand november zult u bericht krijgen over de uitslag van de beoordeling.

Om verdere afwikkeling van de procedure bespoedigen wordt u ook gevraagd om het Aanvraagformulier subsidieverlening in te vullen.

## Beoordeling onderzoeksvoorstellen

De taskforce baseert de keuze voor de uitvoerder van het onderzoek op de inhoud en daarna op de kosten van de ontvangen onderzoeksvoorstellen. Daarbij is er voor 2024 een beperkt budget beschikbaar van in totaal 150.000 euro. Er wordt gestreefd naar het honoreren van twee onderzoeksvoorstellen. Zodoende kan maximaal 75.000 euro per voorstel worden toegekend. Als aan het einde van het jaar nog ruimte in de begroting is kan eventueel een extra onderzoek worden uitgezet. Volgend jaar (2025 tot en met Q1 2026) is minimaal dit budget weer beschikbaar.

Een commissie bestaande uit het wetenschappelijk lid van de taskforce (Otto Adang), de kenniscoördinator van DGPenV en een onderzoekskoördinator van het WODC maken op basis van de inzendingen een shortlist. Dit gebeurt aan op basis van onderstaande (voorkeurs)criteria die transparant vooraf zijn gecommuniceerd. De uitkomst van deze beoordeling wordt niet openbaar gemaakt om vertrouwelijkheid en de bescherming van de ideeën van de onderzoeksinstellingen te waarborgen. Feedback kan echter individueel worden besproken. De projectbegeleider van de taskforce geeft desgevraagd mondeling en/of schriftelijk een (uitvoerige) inhoudelijke toelichting op de beslissing.

## Beoordelingscriteria

De commissie van de taskforce beoordeelt de onderzoeksvoorstellen aan de hand van de volgende criteria:

### Inhoudelijk

- Uitwerking doel- en probleemstelling: helder, consistent, kwaliteit toelichting
- Kennisniveau: wetenschappelijk, beleidsmatig, literatuur
- Taalgebruik en schrijfstijl

### Valorisatie

- Bruikbaarheid van de voorziene onderzoeksresultaten in de praktijk van de verschillende beroepsgroepen. Ideeën over het communiceren van de onderzoeksresultaten aan de praktijk.

### Onderzoeksmethoden

- Uitwerking onderzoeksopzet en -methoden: degelijk, consistent, helder
- Verwachte resultaten valide, betrouwbaar

### Bescherming persoonsgegevens

- Beschrijving en onderbouwing passende technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen

## Organisatie en planning

- Tijdige opleverdatum
- Realistische tijdsplanning en fasering
- Weergave risicopunten en consequenties voor tijd en geld

## Onderzoeksteam

- Samenstelling team, garantie inzet, verantwoordelijkheden duidelijk
- Ervaring teamleden met vergelijkbaar onderzoek

## Begroting

- Overzichtelijke begroting

## Bonus- en maluspunten

### Bonus

Vernieuwende visie op onderwerp  
Creatieve onderzoeksopzet  
Ander onderscheidend kenmerk

### Malus

Duidelijk minpunt in voorstel

## Subsidie

De taskforce bepaalt aan welke onderzoeksinstelling(en) het onderzoek wordt toekend. Na de toekenning start het subsidietraject met de desbetreffende onderzoeksinstelling(en). Hierbij zal worden verzocht een aanvraagformulier in te vullen.

De subsidiebeschikking komt binnen maximaal dertien (13) weken na de toekenning van uw onderzoeksvoorstel(en).

De projectbegeleider van de taskforce geeft desgevraagd mondeling en/of schriftelijk een (uitvoerige) inhoudelijke toelichting op de beslissing.

## Auteursrechten

De auteursrechten van de uitgevoerde onderzoeken, opgestelde rapporten en andere producten liggen bij de auteurs ervan.

Als subsidievoorwaarde krijgen de Taskforce, DGPenV en het WODC daarbij toestemming om het onderzoeksrapport te reproduceren, te publiceren of in andere vorm beschikbaar te stellen aan het publiek.

## Bijlage 5: Begeleidingscommissie

De taken van de begeleidingscommissie zijn grotendeels gebaseerd op de taken zoals beschreven op de website van het WODC.<sup>14</sup>

### Samenstelling

Meestal bestaat een begeleidingscommissie uit vier of vijf leden. Gedacht wordt aan:

- een (externe) voorzitter, vaak een hoogleraar of universitair hoofddocent;
- één of twee (externe) deskundige(n), meestal afkomstig uit de wetenschappelijke wereld en met expertise over methoden en technieken van wetenschappelijk onderzoek;
  - als eerste wordt er binnen de kenniskring gezocht om deze twee rollen te vervullen;
- een medewerker van het ondersteuningsteam van de taskforce;
- een medewerker van een beleidsonderdeel dat gebaat is bij de resultaten van het onderzoek.

De begeleidingscommissie kan bij vergaderingen gastdeskundigen uitnodigen vanwege hun specifieke kennis en/of ervaring op het terrein in kwestie.

### Voorwaarden leden begeleidingscommissie

De leden van de begeleidingscommissie:

worden gevraagd om hun eigen expertise in de commissie in te brengen. Zij zijn niet verantwoordelijk voor de inbreng van expertise, visie of opmerkingen van anderen of organisaties (collega's, vakgenoten, andere organisatieonderdelen, universiteit, bewindslieden, heel J&V, WODC, enz.).

worden vanwege hun persoonlijke deskundigheid gevraagd, niet als vertegenwoordiger van de organisatie waar zij werken. Deelname aan de commissie brengt geen enkel recht mee voor organisaties of voor andere personen, bijvoorbeeld om een (concept)rapport mee te lezen of goed te keuren.

### Taken begeleidingscommissie

De leden van de begeleidingscommissie houden toezicht op de uitvoering van het onderzoek volgens het onderzoeksplan en tijdschema; denken, indien nodig, mee over en beoordelen voorgestelde aanpassingen aan het onderzoeksplan en tijdschema, treden op als informatiebron voor de onderzoeker(s); verzorgen introducties voor de onderzoeker(s) bij relevante personen en instanties; toetsen de rapportage(s) aan het onderzoeksplan.

Voor de begeleiding van een gemiddeld onderzoek worden drie of vier bijeenkomsten gehouden, maar dit wordt bepaald door de commissie zelf.

De begeleidingscommissie houdt op te bestaan, zodra het eindrapport officieel openbaar is gemaakt, of zoveel eerder als de taskforce de commissie van haar taak ontheft.

### Bewaken wetenschappelijke integriteit

Verder zijn de leden van de begeleidingscommissie alert op signalen van mogelijke belangenverstrengeling of – conflicten; onvolledige of selectieve levering, inbreng of gebruik van informatie; onvolledige of selectieve interpretatie of presentatie van de onderzoeksgegevens of conclusies; sturing van of druk op interpretatie van de gegevens of de vorm of inhoud van de rapportage.

Wanneer onderzoekers of commissieleden dergelijke signalen (menen) te zien, worden deze besproken in de begeleidingscommissie.

---

<sup>14</sup> [Begeleidingscommissie | Procedure uitbesteding onderzoek | WODC - Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum](#)

Als bespreking in de begeleidingscommissie niet voldoende werkt dan wordt de kwestie voorgelegd aan de portefeuillehouder wetenschap in de taskforce en de voorzitter van de taskforce. Hun beslissing over verdere voortgang en aanpak is leidend.<sup>15</sup>

## Omgaan met persoonlijke en vertrouwelijke informatie

Alle stukken die in een begeleidingscommissie worden gedeeld, zijn (alleen) aan de leden persoonlijk gericht. Dat geldt ook voor alles wat binnen de commissie wordt besproken.

### Categorieën vertrouwelijke informatie

Tijdens het onderzoeksproces komen de begeleidingscommissieleden in aanraking met vertrouwelijke informatie. Die kan bestaan uit:

1. namen, adressen en andere persoonsgegevens;
2. gegevens die nodig zijn voor het onderzoek of tussentijdse resultaten;
3. definitieve onderzoeksresultaten en eindrapportage.

De commissieleden behandelen de informatie uit de eerste en tweede categorie vertrouwelijk. Ook nadat het onderzoek is afgerond en het rapport openbaar is gemaakt. Informatie uit de derde categorie behandelen commissieleden vertrouwelijk totdat het rapport officieel openbaar is.

#### Bespreken informatie met niet-leden

Vanwege het persoonlijke en vertrouwelijke karakter kunnen commissieleden geen stukken of rapportages bespreken met derden of binnen hun organisaties. Als het voor het goed functioneren van een lid in de begeleidingscommissie nodig is om een collega te bevragen, dan is dat geen probleem zolang geen informatie wordt gedeeld vanuit het onderzoek of de begeleidingscommissie.

Als wél het risico bestaat dat er vertrouwelijke informatie uit de begeleidingscommissie wordt gedeeld, dan bespreekt het commissielid dit vooraf met de commissie en de onderzoekers. Zij kunnen dan een serieuze afweging maken en zich een oordeel vormen over:

1. het onderwerp, nut en noodzaak van de bevraging en het beste moment daarvoor;
2. om welke persoon het gaat, diens functie en de reden van bevraging;
3. welke vertrouwelijke informatie gedeeld wordt en het risico van verspreiding daarvan;
4. of de onderzoekers de gewenste expertise zelf kunnen en willen ophalen bij de betreffende persoon of personen.

#### Voorwaarden overleg met niet-leden van de begeleidingscommissie

- Bespreking en goedkeuring in de begeleidingscommissie van de punten 1 tot en met 4 hierboven.
- Alleen mondelinge bevraging en geen stukken delen; het is bespreekbaar om geselecteerde passages voor te leggen.
- Het lid van de begeleidingscommissie blijft zelf verantwoordelijk voor het bewaren van de vertrouwelijkheid door de geconsulteerde persoon.
- Het resultaat van het bevragen wordt via de begeleidingscommissie aan de onderzoekers verstrekt. Dit met het oog op transparantie en de eisen van navolgbaarheid die de Tweede Kamer stelt.

## Aanbieding van het rapport

Na acceptatie van het eindrapport en andere producten, biedt de taskforce het rapport binnen enkele werkdagen, met een begeleidende notitie, aan de opdrachtgever van het onderzoek aan. In de meeste gevallen is dat (de Directeur-Generaal van) het JenV-onderdeel. Financieel akkoord is belegd bij (p?) DGPenV.

## Openbaarmaking rapport

---

<sup>15</sup> In geval van vermoedens van externe druk kan de casus worden voorgelegd aan de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) van het ministerie van JenV.



Vervolgens wordt het rapport openbaar gemaakt. Dat gebeurt uiterlijk zes weken na acceptatie van het eindrapport door de taskforce.

Vanaf dan zijn de onderzoekers volledig vrij om over het onderzoek en de resultaten daarvan te publiceren. Daarbij wordt de taskforce Onze hulpverleners veilig namens DG Politie en Veiligheidsregio's als opdrachtgever vermeld en wordt verwezen naar het originele rapport.

Maakt het ministerie van J&V het rapport binnen de genoemde zes weken openbaar, dan kan de onderzoeksinstelling ook per direct het rapport publiceren en verspreiden.

### Zes-wekentermijn

De zes-wekentermijn is bedoeld voor de taskforce in samenspraak met DG PenV om te beslissen of het rapport eventueel wordt aangeboden aan de Tweede Kamer en/of Eerste Kamer. Daarnaast geeft het de gelegenheid een brief te laten opstellen namens de Minister, meestal met een inhoudelijke reactie op het rapport.

Als in de brief een weergave van de inhoud van het rapport wordt gegeven, stemt het JenV-onderdeel die af met de onderzoekers.

### Publicatie rapport

De taskforce publiceert het rapport en de samenvattingen daarvan op haar website en/of social media.

De taskforce en de directie Communicatie van het ministerie van Justitie en Veiligheid kunnen een persbericht uitbrengen over het onderzoek en/of de reactie van de minister naar aanleiding van het rapport.

### Kennisverspreiding

De taskforce biedt alle rapporten aan het WODC, de Koninklijke Bibliotheek en aan de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW) aan voor opname in de Nederlandse Onderzoek Databank (NOD).

De taskforce juicht toe dat onderzoekers ook op andere manieren en/of in andere fora over de onderzoeksresultaten en conclusies publiceren en presenteren. Daarbij is van belang dat ze niet in strijd met de belangen van de Nederlandse Staat handelen.

Voor een commerciële of andere uitgave van het rapport vraagt de onderzoeksinstelling de taskforce om toestemming. De taskforce kan ingeval van medewerking voorwaarden verbinden aan de uitgave.

### Reiskosten en vacatiegeld – declareren onkosten, in aanmerking komen voor een onkosten vergoeding op basis van een declaratie

De voorzitter en leden van de begeleidingscommissie kunnen in aanmerking voor een vergoeding van de gemaakte reiskosten.

Daarnaast ontvangen zij een vergoeding per bijgewoonde bijeenkomst. De voorzitter ontvangt 400,- en de leden 350,- (vergoeding is niet –BTW belast). Personen in dienst van de overheid ontvangen geen vacatiegelden.