

Vergaderjaar 2025–2026

36 827

Initiatiefnota van de leden Verkuijlen en Michon-Derkzen over de rol van werkgevers bij agressie en geweld tegen hun werknemers: «De publieke werkgever als hitteschild tegen agressie en geweld»

Nr. 2

INITIATIEFNOTA

«DE PUBLIEKE WERKGEVER ALS HITTESCHILD TEGEN AGRESSIE EN GEWELD»

1 Inleiding

«Leerkracht neergestoken tijdens musical Alblasserdam»¹

«Gevangenismedewerkers thuis belaagd: drie explosies en een zware mishandeling»²

«Ziekenhuizen hebben te maken met steeds meer agressie: «Ik zou over je schouder kijken...»»³

«BOA bewusteloos geschopt in Alkmaar, man (25) aangehouden»⁴

«Toen we de hoek om kwamen stond de groep ons op te wachten en reden we in een soort fuik. Zij gooiden met flessen in onze richting en sprongen direct op de tankautospuut waarin ik en mijn vijf collega's zaten. Ze sloegen op de deuren en ramen en gaven op die manier aan dat wij daar niet gewenst waren»⁵

«Belager ambulancepersoneel niet verder vervolgd, personeel boos: «Maakt duidelijk niks uit als je wordt bedreigd»»⁶

Vijf aangrijpende nieuwsberichten over agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak. Berichten die niet hoopvol stemmen over de aanpak van dit nog steeds groeiende fenomeen. Mensen die zich voor de publieke zaak inzetten en namens ons allemaal een stap naar voren doen

¹ Volkskrant, 17 juli 2025

² NOS Nieuws, 17 september 2025

³ AD, 21 januari 2025

⁴ NOS Nieuws, 12 juli 2025

⁵ NIFV, Infopunt Veiligheid, juni 2012

⁶ PSC, regio, 15 juli 2023

om mensen te helpen, ervaren dat de samenleving verhardt en dat de ratio bij de daders vaak ver te zoeken is. Stel de vraag maar eens op een verjaardagsfeestje of het normaal is om een hulpverlener in elkaar te slaan en iedereen zal dat «volstrekt onacceptabel» vinden. Maar onder invloed van middelen, alcohol en groepsdruk blijkt zelfs een aantal van de meest «brave burgers» in staat om agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak te plegen. Het effect daarvan op de slachtoffers is groot. Het besef dat je je dag en nacht inzet voor de samenleving en als dank met agressie en geweld wordt bejegend, heeft een stevige impact. Niet zelden is dit een aanleiding om een andere baan te gaan zoeken, terwijl het vinden van nieuw personeel in de huidige arbeidsmarkt niet eenvoudig is. Berichten in de media over agressie en geweld helpen daar niet bij en kunnen zelfs tot ontkenning of bagatellisering van het probleem leiden. Bang om de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te verliezen vermeed bijvoorbeeld de koepel van ambulancewerkgevers lange tijd het onderwerp agressie en geweld tegen hun personeel⁷.

De rol van de publieke werkgever bij agressie en geweld tegen werknemers vormt de aanleiding voor deze initiatiefnota. Het is een aanvulling op en versterking van de strafrechtelijke aanpak. Uit onderzoek blijkt dat die rol die een belangrijke bijdrage kan leveren in de strijd tegen agressie en geweld tegen hun werknemers. Deze initiatiefnota ziet op een directieve, uniforme invulling voor werkgevers en formuleert beslispunten voor een wettelijke verankering.

2 Retrospectief

2.1 Ontstaan Veilige Publieke Taak (VPT)

Werknemers met een publieke taak dragen bij aan de veiligheid en het functioneren van de samenleving en lopen daarbij grotere risico's om te maken te krijgen met agressie en geweld. Het huidige Veilige Publieke Taak (VPT) beleid dateert uit 2006. Dat beleid werd door het programma VPT onder het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) vertaald in de zogenaamde eenduidig landelijke afspraken (ELA)⁸. Deze afspraken zijn door de toenmalige ministeries van BZK en Justitie gerealiseerd voor de politie en het Openbaar Ministerie (OM). Het programma werd begin 2017 beëindigd.

VPT-beleid kent een strikte afbakening en is voorbehouden aan beroepssectoren: veiligheid, hulpdiensten, justitie, penitentie, zorg, onderwijs, openbaar vervoer, gemeente, rijksoverheid, politici en bestuurders. De uitzondering bevestigt echter de regel en april 2019 zag «Persveilig»⁹ het licht. Dit om reden dat de vrije pers cruciaal is voor het functioneren van de democratie. Het is nog steeds een internationaal novum dat journalisten in Nederland de specifieke bescherming van de ELA genieten. In 2021 werd onder het Ministerie van Justitie en Veiligheid de Taskforce «Onze hulpverleners veilig» ingesteld¹⁰. De taskforce doet onderzoek, zet publiekscampagnes op en leverde recent de herziene richtlijn psychosociale ondersteuning voor hoog-risicoberoepen op. Op de naleving van de ELA heeft de taskforce geen invloed. De verantwoording voor de uitvoering en handhaving van de ELA ligt bij de uitvoeringsorganisaties, de werkgevers en de politie en het openbaar ministerie.

⁷ Omroep Flevoland, Ambulancezorg: «Te veel nadruk op geweld tegen medewerkers», 29 oktober 2021

⁸ TK, vergaderjaar 2007–2008, 28 684, nr. 164

⁹ www.persveilig.nl

¹⁰ Startschot Taskforce Onze hulpverleners veilig, Nieuwsbericht rijksoverheid, 31 maart 2021

De afgelopen jaren zijn de ELA periodiek geëvalueerd, waaruit blijkt dat de uitvoering tekenen van erosie vertoont. Afspraken over prioritering, urgentie, inrichting en de verhoogde strafeis blijken in de praktijk niet vanzelfsprekend. De afschrikwekkende werking en duidelijkheid en genoegdoening voor de slachtoffers staan daardoor onder druk, waardoor de aangiftebereidheid verder afneemt.

«92 procent van de hulpverleners maakte in 2022 agressie of geweld mee. Bijna 60 procent zelfs elke maand, elke week of dagelijks. Dat blijkt uit een peiling van beroepsorganisatie NU'91 in samenwerking met *Het Misdaad-bureau* onder zo'n duizend zorgmedewerkers. Opvallend is dat slechts 11 procent aangifte deed.¹¹

2.2 Knelpunten ELA

In een recent onderzoek¹² van onderzoeksbureau DSP, in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC), zijn de volgende knelpunten geconcludeerd:

- De informatievoorziening naar het slachtoffer blijft achter
- De werkgeversrol is te vrijblijvend, er is een afwezigheid van afspraken over de rol van de werkgever
- Er is kwaliteitsverschil en gebrekkige kennis rondom het aangifteproces. Er bestaat onduidelijkheid over anonieme aangifte (onder nummer) en domicilie¹³
- De communicatie over ELA (en VPT) aanpak is beperkt en versnipperd
- Prioriteitstelling is lastig meetbaar en mogelijk lastig te realiseren
- Lik op stuk is niet per se in het belang van een goede zaakafhandeling
- Er is weinig kennis over schadeverhalen bij werkgevers en slachtoffers

2.3 Erosie ELA

In zijn brief uit april 2025¹⁴ geeft de Minister van Justitie en Veiligheid een terugkoppeling over zijn gesprekken met het OM over het DSP-onderzoek naar staftoemeting bij VPT-delicten¹⁵. «*Er lijkt een discrepantie te bestaan tussen het strafverhogingspercentage dat als uitgangspunt wordt genomen in de OM-richtlijnen (+200%) en het strafverhogingspercentage dat als uitgangspunt wordt genomen in de praktijk*», zo is in de brief te lezen. Dit is een verhullende formulering die verbloemt dat in het DSP-onderzoek het volgende is geconstateerd; «*Uit de OM-data blijkt in ieder geval niet dat ter zake van VPT-feiten 200% hogere straffen worden opgelegd of geëist dan ter zake van dezelfde feiten met een niet-VPT-er als slachtoffer*». Wel blijkt dat het overgrote deel van de geïnterviewde officieren van justitie enige mate van strafverhoging toepast.

Het toont aan dat de ELA verschraken: het wegvallen van de beschermende werking van de strafmaat is daar slechts een voorbeeld van. Het voorstel van wet¹⁶ van de leden Yesilgöz-Zegerius en Eerdmans om een taakstrafverbod op te leggen bij geweld tegen politieagenten en hulpverleners, is daar een logisch vervolg op.

¹¹ NPO Radio1, Stella Salden, 6 januari 2023

¹² «*Sterke afspraken tegen agressie en geweld in de publieke sector*», onderzoek DSP in opdracht WODC op aanvraag ministerie Justitie en Veiligheid, februari 2025

¹³ De mogelijkheid om in de aangifte niet je thuisadres, maar bijvoorbeeld het adres van het politiebureau op te nemen, zodat de dader niet in het dossier kan lezen waar het slachtoffer woont

¹⁴ TK, vergaderjaar 2024–2025, 28 684, nr. 778 «Naar een veiliger samenleving», april 2025

¹⁵ RAPPORT Strafverhogingen bij Veilige Publieke Taak-delicten, DSP in samenwerking met de Straffaak in opdracht WODC op aanvraag ministerie Justitie en Veiligheid, september 2024

¹⁶ TK, vergaderjaar 2024–2025, 36 693 nr. 2, februari 2025

3 Aard en omvang

Het eenduidig registreren met de landelijke code VPT is één van de opsporingsafspraken met de politie uit de ELA. In de praktijk blijkt dat deze afspraak niet altijd nageleefd wordt, met minder betrouwbare cijfers als resultaat. De registratie van agressie en geweld tegen politiemensen is binnen de publieke taak daarentegen nog het meest volledig. De beroepsgroepen in de publieke sector hebben geen eenduidig registratiesysteem en dat helpt niet om de aard en omvang vast te stellen en te monitoren. Met die kanttekening leidt dit tot de volgende VPT-cijfers over 2024.

3.1 Politierregistratie

De politie registreerde 12.543 incidenten van agressie en geweld tegen politiemensen in 2024, een lichte stijging ten opzichte van de voorgaande jaren. Dat is een hoog aantal maar niet vreemd voor een organisatie die gerechtigd is om proportioneel en subsidiair geweld aan te wenden. Toch is de redenatie dat agressie door de politie en agressie tegen de politie twee kanten van dezelfde medaille zijn, te gemakkelijk. Uit de politieregistratie blijkt dat het aantal keer dat een arrestant zicht met geweld tegen politiemensen verzet ongeveer 25% is.

«Opnieuw is het aantal GTPA¹⁷-incidenten hoog. Het is niet oké als iemand agressie en geweld tegen je gebruikt omdat je je werk doet. Mensen beseffen niet welke schade ze aanrichten. Fysiek en mentaal.»¹⁸

3.2 VPT Sectoren

In datzelfde jaar zijn er in totaal 3.458 incidenten geregistreerd in de andere VPT-sectoren, een lichte daling ten opzichte van 3.561 meldingen in 2023¹⁹.

«Bijna 10.000 mensen hebben zich volgens het Openbaar Ministerie in 2022 schuldig gemaakt aan geweld tegen mensen met een publieke taak.»²⁰

3.3 OM registratie en aard

In 2024 stabiliseert het aantal geregistreerde verdachten zich op 9.110, het niveau van 2023. Het aantal geregistreerde verdachten in 2024 ligt daarmee 6% lager dan in 2020 (9.677)²¹.

Agressie en geweld begint bij belediging en eindigt bij poging tot moord/doodslag. Om een heldere norm te stellen is destijds in de ELA ook verbale geweldpleging opgenomen. Het OM constateert dat in 56% van de gevallen er sprake is van verbale agressie zoals belediging, bedreiging of de weigering om een bevel op te volgen. In 39% van de gevallen gaat het om fysiek geweld variërend van een eenvoudige mishandeling, wederspansigheid (verzet met geweld bij aanhouding) en openlijke geweldpleging. In 3% is sprake van ernstige misdrijven zoals zware mishandeling en (poging tot) moord/doodslag.

¹⁷ GTPA; Geweld tegen politieambtenaren

¹⁸ Politie.nl, Henk van Dijk, Programmanager, 6 mei 2025

¹⁹ Politie.nl, Nieuws, mei 2025

²⁰ NOS-nieuws, 26 april 2023

²¹ OM.nl, Geweld tegen mensen met een publieke taak (VPT-cijfers over 2024), mei 2025

4 De balans na 20 jaar

4.1 Erosie ELA

Sinds 2016 is het aantal registraties van agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak toegenomen. Het bewustzijn binnen overheidssectoren heeft geleid tot betere registratie. De aangiftebereidheid blijft echter een doorlopend aandachtspunt. Door de tijd die een aangifte en het vervolg in beslag neemt, het afnemende vertrouwen in de vervolging en straftoemeting wordt vaak afgezien van aangifte. Ook dat je identiteit, adres of andere persoonsgegevens bekend worden bij de dader(s) wanneer je aangifte doet speelt een rol. Sinds 1 juli 2025, is een AMvB van kracht om de persoonlijke levenssfeer van slachtoffers te beschermen. Daarin is geregeld dat bepaalde persoonsgegevens²² niet in processtukken worden opgenomen.

De ELA waren ooit bedoeld om een krachtig signaal af te geven: blijf je met je handen van mensen met een publieke taak af. Twee doelen van straffen lagen aan de basis van dat beleid: algemene preventie en genoegdoening. De algemene preventie is vrij vertaald de afschrikwekkende werking die van een wettelijke norm uitgaat. In het geval van de ELA de 200% strafeis.

«OM weigert 200% hogere straffen te eisen bij geweld tegen hulpverleners: «Geen draagvlak»»²³

Los van de het feit dat de naleving van die 200% onder druk staat, gaat die afschrikwekkende werking uit van de rationele keuzebenadering. In de praktijk is die rationele afweging ver te zoeken. Daders plegen vaak onder invloed van alcohol, middelen en/of groepsdruk, agressie en geweld in dit kader. Pas nuchter voor de rechtbank komt het besef van de consequenties van hun impulsieve daad. Hier ligt ook een verklaring voor de terughoudendheid bij straffen. De toekomst van een middelbare scholier die in een opwelling en dronken met zijn makkers een hulpverlener agressief met geweld belaagde, komt door een stevige straf in gevaar. Het raakt direct het tweede doel van straffen, genoegdoening van het slachtoffer. Het is wrang om als hulpverlener weken thuis te zitten terwijl de scholier uit het voorbeeld enkel een taakstraf krijgt. Als onderdeel van de strafoplegging kunnen slachtoffers zich als benadeelde partij in de strafzaak voegen en zo de door hen geleden materiele en immateriële schade op de dader verhalen.

Sommige publieke organisaties begeleiden hun werknemers bij dit proces. Het schadebedrag bij een dergelijke voeging in de strafzaak kent een bovengrens, rond de € 750. De rechter zal schade boven dat bedrag in de regel zien als complex en doorverwijzen naar de civiele rechter. Op basis van de onrechtmatige daad die voortvloeit uit de veroordeling kan het slachtoffer het hogere schadebedrag aan de civiele rechter voorleggen. Dat rechtsmiddel is bewerkelijk, waardoor veel slachtoffers daar zonder ondersteuning vanaf zien. De hulpverlener uit het voorbeeld ziet in verreweg de meeste gevallen een taakstraf van maximaal 240 uur voor de scholier, ontvangt maximaal € 750 schadevergoeding en is vaak nog lang bezig een zeer traumatische gebeurtenis een plek te geven samen met familie en vrienden.

²² Adres, woonplaats, telefoonnummer, e-mailadres, verblijfplaats, geboorteland, geboorteplaats, burgerservicenummer

²³ Telegraaf, 18 november 2024

4.2 Stevig aanvullend beleid nodig

Dat laatste mentale aspect kan niet los gezien worden van de richtlijn psychosociale ondersteuning hoog-risicoberoepen die in 2024 verscheen. Onderdeel daarvan is een zogenaamde *baseline* voor werkgevers. Die baseline stelt basisnormen en maatregelen op het gebied van preventie, incidentmanagement, zorg en nazorg voor de medewerkers en hun thuisfront. Dat zijn goede ontwikkelingen, maar voor de overheid als publiek werkgever niet vergaand genoeg. Met een strafrechtketen die onder druk staat en de verschraving van de ELA is het tijd voor stevig aanvullend beleid.

«Om het aantal incidenten omlaag te krijgen, ligt er een belangrijke taak voor werkgevers. «Zij moeten een veilig werkklimaat creëren en uitdragen dat ze het niet pikken, als iemand aan hun werknemers komt. Ik zie wel eens dat er bij een organisatie 100 meldingen zijn van incidenten, maar er toch maar 10 keer aangifte is gedaan.»»²⁴

5 De publieke werkgever

5.1 Huidige rol

De rol van de publieke werkgever bij agressie en geweld tegen werknemers vormt de aanleiding voor deze initiatiefnota. De beperkte invulling van die rol wordt door DSP in haar onderzoek als knelpunt benoemd. Zij constateren afwezigheid van afspraken over de exacte rol en verantwoordelijkheid van de werkgever. Toch zijn er verschillende werkgevers die de problematiek onderkennen en uiteenlopende maatregelen nemen. Bijvoorbeeld casemanagers die werknemers bijstaan bij het doen van aangifte, maar ook meldsystemen, voorlichting en trainingen.

Dat de invulling van die rol door publieke werkgevers uiteenloopt, ligt opgesloten in de open formulering in de betreffende regelgeving. De Arbowet²⁵ verplicht werkgevers om agressie en geweld te voorkomen of beperken. Ook verplicht het de werkgevers om de risico's in kaart te brengen en een plan van aanpak te maken. Het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemers ook impliciet tegen agressie²⁶. Op grond daarvan heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving.

5.2 Hitteschild

Publieke werkgevers die een cruciale rol spelen bij het functioneren van de samenleving hebben de dure plicht om hun medewerkers nog beter te beschermen en ontzorgen. Dit doen zij door een hitteschild te vormen tegen agressie en geweld. Het blijft opmerkelijk dat de medewerker zelf aangifte moet doen wanneer agressie en geweld tegen je wordt gepleegd tijdens de uitoefening van de publieke functie. Dat moet en kan echt anders. Te beginnen door een heldere norm met betrekking tot agressie en geweld te stellen. Wanneer die norm wordt overschreden, is het voortaan de werkgever en NIET de individuele werknemer die overgaat tot het doen van aangifte. De juridische grondslag voor die aangifte vloeit voort uit het feit dat «iedereen bevoegd is om aangifte te doen van een

²⁴ NOS-nieuws, Lisan Wösten p.l.v. hoofdofficier van justitie Rotterdam, 26 april 2023

²⁵ Arbeidsomstandigheden besluit, afdeling 4, artikel 2.15

²⁶ Burgerlijk wetboek, Art. 7:658

strafbaar feit»²⁷. Zo ontzorg je werknemers en bescherm je het ambt, de publieke functie.

5.3 Altijd aangifte door de werkgever namens de werknemer

Het blijft merkwaardig dat mensen met een publieke taak nog steeds zelf aangifte moeten doen. Dat kost ze bovendien veel tijd en maakt inbreuk op de bedrijfscontinuïteit van publieke organisaties. Altijd aangifte laten doen door de werkgever namens de werknemer voorkomt in de praktijk lastige afwegingen. Zoals bij een behandelaar die agressief bejegend wordt door een patiënt. Die kan in dat geval verwijzen naar de duidelijke norm, die bepaalt dat de werkgever agressie en geweld niet tolereert en altijd²⁸ aangifte doet. Op die wijze beschermt de werkgever in eerste aanleg de functie.

5.4 Collectieve normstelling

In een normstelling die door de werkgever met de werknemers wordt vastgesteld, wordt bepaald welk gedrag niet wordt geaccepteerd en welke sancties worden toegepast. Publieke werkgevers kunnen afhankelijk van de sector ook sancties opleggen zonder gebruik te maken van het strafrecht. Die sancties, zoals het stopzetten van de dienstverlening, kunnen uiterst effectief zijn en direct worden ingezet. Dat vindt in de praktijk steeds meer plaats en is een goede ontwikkeling. Met betrekking tot het melden en aangifte doen van agressie en geweld is het voor het draagvlak voorwaardelijk om door middel van een collectieve norm een ondergrens vast te stellen. Ook als de werkgever overgaat tot aangifte kan die nog steeds sectorspecifieke sancties opleggen.

5.5 Melden

Volgordelijk gaat het melden van agressie of geweld door de werknemer bij de werkgever vooraf aan de aangifte. Veel overheidsorganisaties beschikken al over een dergelijk meldingssysteem. Hier ligt ook ruimte voor de werknemer. Door niet te melden kan de werkgever afzien van aangifte. Precies om die reden is het vaststellen van de collectieve norm met de werknemers van belang. Door je daar als werknemer aan te committeren, draag je als collectief bij aan het beschermen van de publieke functie, het ambt. De ruimte om niet te melden is er ook alleen maar wanneer het incident zich in een besloten 1 op 1 situatie voordoet. Wanneer dat te midden van collega's plaatsvindt, kunnen zij overgaan tot melding. De lijn zou moeten zijn: conform de collectieve norm altijd melden. Het spreekt voor zich dat een medewerker die persoonlijk ernstige bezwaren heeft tegen aangifte in afstemming met de werkgever daarvan bij uitzondering kan afzien.

5.6 Reikwijdte

Als de werkgever overgaat tot bescherming van de publieke functie en het ambt komt de arbeidsrechtelijke verhouding tot mensen die voor die publieke taak worden ingezet in een ander daglicht te staan. Het geldt dan ook voor mensen die tijdelijk ingehuurd worden. Wanneer zij tijdens het verrichten van hun publieke taak met agressie en geweld worden geconfronteerd, fungeert hun opdrachtgever als werkgever en doet namens hen aangifte. Een ander voorbeeld zijn raadsleden: in die gevallen treedt de burgemeester als voorzitter van de gemeenteraad op als (gefingeerd) werkgever.

²⁷ Wetboek van Strafvordering, art 161

²⁸ NOOT: tenzij de werknemer ernstig bezwaar maakt tegen aangifte.

5.7 Privacy

Doordat de werkgever aangifte doet, wordt het eenvoudiger om de persoonsgegevens van de werknemer af te schermen. De recente AMvB die hierin voorziet en de mogelijkheid om onder nummer aangifte te doen, kunnen hierbij worden versterkt.

5.7 Afspraken OM en politie

Een belangrijk knelpunt uit het DSP-onderzoek is het maken van afspraken met het OM en de politie. Doordat het niet langer de individuele werknemer is die aangifte doet maar de werkgever, wordt het eenvoudiger om uniforme afspraken te maken. Afspraken over de kwaliteit van de aangifte, het informeren over het opsporingsproces, vervolging en het verhalen van schade. Dergelijke afspraken zullen de druk op de strafrechtketen helpen te verlichten.

5.8 Schadeverhaal werknemer

De voeging in de strafzaak wordt door de werkgever namens de werknemer overgenomen. Er zijn werkgevers die dit al doen en in afwachting van de zitting het schadebedrag al uitkeren (cederen). Ook de civiele zitting, wanneer het een complexe schade betreft, neemt de werkgever voor de werknemer over.

5.9 Schadeverhaal organisatie

Het komt maar zelden voor dat de overheid de schade van de publieke organisatie verhaalt op de dader. Tegelijkertijd lopen ziektekosten, kosten voor vervanging, juridische ondersteuning en de proceskosten fors op wanneer een werknemer ten gevolge van agressie en geweld langere tijd uit het werkproces wegvalt. Maar ook vernieling van publiek bezit zou in dit kader altijd op de dader moeten worden verhaald. Dat schadeverhaal is niet vrijblijvend. Het gaat tenslotte om belastinggeld waarmee de publieke sector wordt gefinancierd. De juridische basis is de onrechtmatige daad die voortvloeit uit de strafrechtelijke veroordeling.

6 Tenslotte

Het is nodig om krachtig aanvullend beleid te formuleren dat aansluit bij het huidige VPT-beleid. De hoeksteen van dat beleid, de ELA, staat ter discussie en de strafrechtketen staat onder druk. Met respect zijn richtlijnen, protocollen, campagnes, een baseline en onderzoek na onderzoek te vrijblijvend. Wanneer je een functie vervult in het belang van de samenleving en namens ons allemaal een stap naar voren zet, hoort de bescherming door de overheid verstrekkender te zijn. Deze initiatiefnota doet daar concreet voorstellen toe die het publieke ambt of de functie beschermen en een hitteschild vormen tegen agressie en geweld. Hoewel de initiatiefnota zich richt op de publieke sector staat niets de private sector in de weg om overeenkomstige afspraken in cao's vast te leggen. Omdat agressie en geweld tijdens werk nooit normaal mag worden.

7 Financiële consequenties

De uitvoering van dit beleid kan budgetneutraal plaatsvinden. Veel publieke organisaties beschikken al over een juridische afdeling waar het proces belegd kan worden. Door aangifte als werkgever te doen, blijven de kosten van inbreuk op de continuïteit van de dienstverlening beperkt. Het verhalen van de organisatieschade gebeurt nog maar zelden maar draagt bij aan de kosten die de inrichting van het proces vergt. Niet direct

te kapitaliseren, maar zeker relevant in de huidige arbeidsmarkt, is het imago van een overheid die zijn werknemers optimaal beschermt en ontzorgt tegen agressie en geweld.

8 Beslispunten

Overeenkomstig artikel 10.9, tweede lid, van het Reglement van Orde, voorziet de initiatiefnemer deze initiatiefnota van concrete beslispunten. In dit kader wordt de Kamer gevraagd in te stemmen met het verzoeken van de regering tot het ondernemen van actie op de volgende beslispunten:

- 1 Bevorder dat werkgevers een collectieve norm agressie en geweld opstellen samen met de werknemers
Neem in de Arbowet een separaat artikel op dat het volgende expliciet voor publieke werkgevers regelt:
- 2 Verplicht een meldsysteem agressie en geweld voor werknemers in aansluiting op de psychosociale richtlijn in de ARBO wet.
- 3 Doe altijd aangifte van agressie en geweld namens de werknemer
- 4 Opdrachtgever fungeert voor ingehuurd personeel die een publieke taak verrichten en in die functie met agressie en geweld worden geconfronteerd als werkgever
- 5 Neem het schadeverhaal ten gevolge van agressie en geweld over van de werknemer
- 6 Verhaal als werkgever altijd de organisatieschade ten gevolge van agressie en geweld

Verkuijlen
Michon-Derkzen