

Vergaderjaar 2024–2025

28 684

Naar een veiliger samenleving

Nr. 778

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 april 2025

Geweld en agressie tegen mensen met een publieke taak is onacceptabel. Helaas gebeurt het te vaak dat mensen met een publieke taak, waaronder medewerkers van politie, gemeenten, openbaar vervoerbedrijven, zorg- en onderwijsinstellingen, het COA of het gevangeniswezen, geconfronteerd worden met geweld en agressie. Een adequate aanpak van geweld en agressie tegen mensen met een publieke taak is van groot belang, zowel preventief als repressief. De repressieve aanpak is onder andere vormgegeven door middel van de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA).

De ELA is een set afspraken tussen de politie en het Openbaar Ministerie (OM) om te komen tot een eenduidige, effectieve en snelle afhandeling van agressie- en geweldszaken tegen mensen met een publieke taak. Sinds de invoering van de ELA in 2010 is de set afspraken meerdere keren geëvalueerd, voor het laatst in 2019. Vervolgens is aan uw Kamer toegezegd om de Eenduidige Landelijke Afspraken na vijf jaar – dus in 2024 – opnieuw te evalueren.¹ Voor deze evaluatie is ervoor gekozen meer praktijkgericht in te zoomen op de ELA, en te bezien of er knelpunten zijn en of de ELA doorontwikkeling behoeven.

Hierbij stuur ik uw Kamer de evaluatie van de ELA toe: «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.» De evaluatie is in opdracht van het WODC uitgevoerd door de DSP groep.

In deze brief licht ik eerst de bevindingen uit het rapport toe en geef ik aan hoe ik opvolging ga geven aan de suggesties voor verbetering en oplossingsrichtingen genoemd in de evaluatie. Daarnaast geef ik een terugkoppeling van mijn gesprekken met het OM over het onderzoek naar de straftoemeting bij Veilige Publieke Taak (VPT)-delicten en ga ik in op de

¹ Aangangsel Handelingen II, 2021/22, nr. 2808.

motie van de leden Van den Hil en Agema² die de regering verzoekt om een gedragsinterventie in de vorm van een verplicht anti-agressieprogramma voor mensen die agressief gedrag tegen zorgmedewerkers vertonen, verder uit te werken.

1. Bevindingen en reactie op het rapport

Bevindingen

In de evaluatie wordt geconcludeerd dat de ELA een belangrijke meerwaarde hebben voor de aanpak van agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak. De onderzoekers schrijven dat dankzij de ELA de opsporing en vervolging van VPT-incidenten met meer prioriteit en kwaliteit wordt uitgevoerd door de politie en het 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.

In het onderzoek wordt echter ook een aantal knelpunten gesignaleerd, die de meerwaarde van de ELA beperkt. Het gaat om de volgende punten:

- 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.
- Daarnaast schrijven de onderzoekers dat sommige aangiftes worden gedaan door de werkgever zonder instemming van het slachtoffer, bijvoorbeeld als signaal vanuit de werkgever. Het knelpunt dat zij hier beschrijven is dat de mogelijkheid om bij de politie te melden in plaats van aangifte te doen bij werkgevers nog relatief onbekend is.
- 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-aangiftes niet eenduidig worden geregistreerd.
- Daarnaast wijzen de onderzoekers erop dat de lange doorlooptijden, onder andere door het gebrek aan capaciteit en zittingsruimtes, slachtoffers en werkgevers niet het gevoel geven dat de zaken met urgentie worden opgepakt.

² Kamerstukken II, 2023–2024, 29 282, nr. 547.

DSP groep geeft in haar rapport ook een aantal oplossingsrichtingen en suggesties voor verbetering. Deze hangen grotendeels samen met de geconstateerde knelpunten, namelijk:

- 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.

Opvolging

Ik neem de geconstateerde knelpunten serieus en hecht veel waarde aan het spoedig in gang zetten van de suggesties voor verbetering.

De geconstateerde knelpunten en de suggesties voor verbetering richten zich voor een deel op de reeds bestaande afspraken uit de ELA, bijvoorbeeld als het gaat om het informeren van slachtoffers over (hun positie in) het strafproces en het monitoren van de afspraken (waaronder de prioriteitsstelling). Het rapport zorgt voor een concreet kader om opnieuw stil te staan bij de invulling die wordt gegeven aan deze bestaande afspraken, en deze afspraken te verscherpen en te concretiseren waar nodig. Daarnaast ziet een aantal suggesties voor verbetering op het vastleggen van nieuwe afspraken in de ELA, bijvoorbeeld als het gaat om de inbedding van de rol van werkgevers. Ten slotte gaat een aantal suggesties voor verbetering over de bredere aanpak van geweld en agressie tegen mensen met een publieke taak (het VPT-beleid), namelijk om het strafrechtelijke antwoord op agressie en geweld ook vanuit breder perspectief te bezien, en om te zorgen voor betere communicatie over de ELA en de VPT-aanpak.

Ik hecht aan een zorgvuldige en gedegen opvolging van de hierboven geschetste oplossingsrichtingen en suggesties voor verbetering. Ik zal samen met de politie en het Openbaar Ministerie een traject starten om de ELA te herzien. Daarbij zoeken we nauwe samenwerking met de andere betrokken ministeries die zich vanuit hun rol inzetten op het tegengaan van geweld en agressie tegen (specifieke) beroepsgroepen met een publieke taak en de bredere VPT-aanpak. Ik streef ernaar dit traject in het

voorjaar van 2026 af te ronden, en dan ook uw Kamer te informeren over de herziene ELA.

Vooruitlopend op dat traject maak ik van de gelegenheid gebruik om uw Kamer te informeren over de relevante ontwikkelingen die reeds in gang zijn gezet en die aansluiten bij een aantal knelpunten en oplossingsrichtingen uit de ELA evaluatie.

Verbeteringen aangifteproces politie

Binnen de VPT-aanpak is het aangifteproces bij de politie een belangrijk aandachtspunt. Samen met de politie, mijn departement en bijvoorbeeld de Taskforce Onze Hulpverleners Veilig en het Programma Weerbaar Bestuur wordt gewerkt aan de versterking en verbetering van het aangifteproces bij agressie en geweld. Zo wordt bekeken hoe dit proces waar mogelijk vereenvoudigd en geüniformeerd kan worden, bijvoorbeeld met behulp van digitalisering.

De politie haalt ook regelmatig concrete verbeterpunten op bij vertegenwoordigers van diverse beroepsgroepen die vaker te maken hebben met agressie en geweld bij de uitoefening van hun functie. Daarbij deelt de politie haar netwerk van VPT-coördinatoren met verschillende partners om waar nodig individuele knelpunten bij het doen van aangifte te elimineren. Tevens wordt er regelmatig aandacht gevraagd voor dit thema bij de medewerkers van de Intake en Service bij de politie. In het vervolgproces van de herziening van de ELA zal de versterking van het aangifteproces ook een plek krijgen.

Duidelijk kader voor de werkgeversrol

Een van de suggesties voor verbetering van de onderzoekers is een betere inbedding van de rol van werkgevers in de ELA. Ik onderschrijf deze suggestie. Op basis van de Arboret hebben alle werkgevers een inspanningsverplichting om te zorgen voor de veiligheid van hun medewerkers.³ Ik wil het belang benadrukken dat werkgevers een duidelijke rol pakken als hun medewerkers te maken krijgen met geweld en agressie, inclusief preventie, weerbaarheid en nazorg. Als de werkgever deze rol pakt, kan dit ook het proces naar het strafrecht versnellen of vergemakkelijken.

Binnen mijn eigen ministerie heb ik het programma «Voorbereid op agressie en geweld» opgericht. Dat programma richt zich op het versterken van de werkgeversrol bij agressie en geweld van de organisaties die onder mijn verantwoordelijkheid vallen.⁴ Binnen dit programma is de «Baseline preventie, aanpak en zorg bij agressie en geweld» ontwikkeld. Deze Baseline bevat een groot aantal basisnormen en maatregelen op het gebied van preventie, incidentmanagement, zorg en nazorg voor de medewerkers en hun thuisfront. Voor dat laatste thema heb ik overigens, met betrokkenheid van meerdere organisaties, ook de Richtlijn Psychosociale ondersteuning binnen hoog risico-beroepen laten opstellen. De Baseline en de richtlijn zijn ook beschikbaar voor andere werkgevers (buiten het Justitie en Veiligheid- en Asiel en Migratiedomein), met de aanbeveling deze toe te passen binnen de specifieke context van hun organisaties of sector.⁵

³ Artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet.

⁴ De baseline geldt ook voor de organisaties vallend onder het ministerie Asiel en Migratie.

⁵ De Baseline is opvraagbaar bij het emailadres voorbereidopagressieengeweld@minjenv.nl. De Richtlijn is vindbaar op [Richtlijn Psychosociale ondersteuning hoog risicoberoepen 2024](https://richtlijnpsychosocialeondersteuninghoogrisicoberoepen2024.nl) | [Richtlijn | Rijksoverheid.nl](https://richtlijnrijksoverheid.nl).

Daarnaast worden werkgevers binnen verschillende beroepsgroepen vanuit de Taskforce Onze Hulpverleners Veilig ondersteund op diverse onderdelen die te maken hebben met het voorkomen, handelen in geval van agressie en geweldsincidenten en organiseren van nazorg aan hun personeel. Deze Taskforce valt onder mijn ministerie en richt zich primair op de politie, brandweer en boa's. Ten behoeve van een duurzame borging van het thema geweld en agressie tegen hulpverleners zal ik uw Kamer voor de zomer een voorstel sturen. Dit gelet op het einde van de voor een periode van vijf jaar ingestelde Taskforce begin volgend jaar.

Een mogelijkheid om de verbinding tussen een organisatie en de politie en het OM te versterken, is om binnen een organisatie een Veilige Publieke Taak-coördinator of een adviseur Veilige Publieke Dienstverlening aan te stellen. Met deze adviseur wordt vanuit één plek binnen de organisatie kennis en kunde verzameld over bijvoorbeeld het strafproces, en wordt de betrokken medewerker ontlast. Hierdoor worden organisaties minder afhankelijk van de kennis die al dan niet bij de politie aanwezig is en kan er makkelijk contact worden gezocht met de relevante Veilige publieke taak-coördinatoren binnen de politie. Op een aantal plekken zijn dergelijke functionarissen aangesteld en de ervaring is dat dat zijn vruchten afwerpt.⁶ Om een dergelijke functie bij decentrale overheden onder de aandacht te brengen, hebben mijn ministerie en het Ministerie van BZK een handreiking gemaakt.⁷ Meerdere partners, waaronder gemeenten, hebben geholpen bij de totstandkoming van deze handreiking. Hoewel de handreiking is gespecificeerd voor decentrale overheden, kunnen andere overheden en werkgevers er ook hun voordeel mee doen.

In het traject waarin de Eenduidige Landelijke Afspraken worden herzien, neem ik ook de vraag mee hoe de trajecten die zien op de werkgeversrol hierin terug kunnen komen. Daarbij wordt ook rekening gehouden met groepen met een publieke taak die niet altijd een duidelijke werkgever hebben, zoals zzp'ers en volksvertegenwoordigers.

Informatievoorziening aan slachtoffers vanuit het Openbaar Ministerie

Een ander knelpunt dat de onderzoekers in de evaluatie benoemen, is de beperkte informatievoorziening aan slachtoffers. Daarbij wordt bijvoorbeeld aangegeven dat de communicatie vanuit het OM te algemeen is en een persoonlijke benadering mist.

Het OM heeft mij laten weten zich ervan bewust te zijn dat er in het algemeen verbeteringen mogelijk zijn waar het gaat om de bejegening van en de informatieverstrekking richting een slachtoffer. Binnen het OM is hier voortdurend aandacht voor. Zoals ook in de evaluatie benoemd, zijn recent bijvoorbeeld alle slachtofferbrieven bekeken en waar nodig aangepast. Er is tevens een slachtofferinformatiepunt ingericht op elk parket. Daarnaast kunnen slachtoffers inloggen op MijnSlachtofferzaak.nl, waar zij berichten vinden over de voortgang van de strafzaak, informatie over slachtofferrechten en contactgegevens van de betrokken organisaties.

Voor wat betreft sepot afdoeningen geldt dat het OM op dit moment bezig is met het herzien van de toelichtingen die gegeven worden na een sepot, mede ten behoeve van het begrip bij een slachtoffer.

⁶ Een voorbeeld hiervan is de adviseur in Tilburg, waar tijdens de Rondetafelgesprekken in uw Kamer van 25 oktober 2023 meerdere keren aan is gerefereerd.

⁷ <https://www.veiligepubliekedienstverlening.nl/documenten/publicaties/2025/02/13/handreiking-veiligheidsadviseur>

In aansluiting op bovengenoemd punt over slachtoffers, komt in de evaluatie ook naar voren dat er onduidelijkheid bestaat over het doen van (beperkt) anonieme aangifte en aangifte onder domicilie.⁸ Aangegeven wordt dat slachtoffers en werkgevers over onvoldoende informatie beschikken over juridische mogelijkheden en beperkingen. Ik onderschrijf dit knelpunt. Ik zie het belang van deze duidelijkheid niet alleen voor slachtoffers met een publieke taak, maar voor slachtoffers in zijn algemeenheid.

Een grote stap wordt gezet in de verbetering van de privacybescherming van slachtoffers, met de inwerkingtreding van de algemene maatregel van bestuur «Bescherming slachtoffergegevens in processtukken» per 1 juli 2025.⁹ Deze AMvB heeft tot doel de persoonlijke levenssfeer van slachtoffers in het strafproces te beschermen door de daarin bepaalde persoonsgegevens¹⁰ niet in processtukken op te nemen, tenzij deze noodzakelijk zijn voor door de rechter te nemen beslissingen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen type delicten of slachtoffers. Met deze AMvB geldt dus ook in VPT-zaken het uitgangspunt dat slachtoffergegevens zoveel mogelijk worden weggelaten. Voor stukken die door het slachtoffer zelf worden ingediend, zoals een vordering benadeelde partij, geldt ook dat het diens eigen verantwoordelijkheid is om te beslissen of en welke gegevens onvermeld blijven. Daarvoor is wel vereist dat slachtoffers adequaat worden voorgelicht en hierop steeds worden gewezen. Indien Slachtofferhulp Nederland betrokken is, wordt daarbij ook ondersteuning geboden.

Uit de evaluatie van de ELA bleek met name dat behoefte is aan duidelijke informatie over de bescherming van slachtoffergegevens en de mogelijkheden voor slachtoffers binnen het strafproces. In het vervolproces van de herziening van de ELA zal ik daarom parallel de factsheet «Veilige Publieke Taak en (gedeeltelijke) anonimiteit in het strafproces» herzien en de recente ontwikkelingen hierin meenemen. De herziene factsheet zal bestemd zijn voor werkgevers en werknemers met een publieke taak, en onder andere inzicht geven in het bestaande beleid ten aanzien van de bescherming van slachtoffergegevens binnen het strafproces.

2. Overige moties en toezeggingen

Toezegging onderzoek straftoemeting

Op 23 oktober jl. heb ik het onderzoek naar uw Kamer gestuurd over de wijze waarop strafeisen en straffen door officieren van justitie en rechters worden bepaald voor Veilige Publieke Taak (VPT)-delicten.¹¹

Uit dit onderzoek bleek onder andere dat agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak de verdachte wordt aangerekend, dat verschillende soorten zaken vragen om verschillende soorten (betekenisvolle) straffen, maar ook dat de politieke en maatschappelijke roep om strengere straffen niet blind wordt gevolgd door het Openbaar Ministerie (OM) en de rechter.

⁸ Een domicilieadres is een ander adres dan het adres van het slachtoffer. Het kan gaan om een overheidsadres, het adres van de werkgever of van de advocaat.

⁹ Staatsblad 2025, 29 (Overheid.nl > Officiële bekendmakingen).

¹⁰ Adres, woonplaats, Telefoonnummer, e-mailadres, verblijfplaats, geboorteland, geboorteplaats, burgerservicenummer.

¹¹ Kamerstukken II, 2024–2025, 28 684, nr. 746.

Op basis van de resultaten van het onderzoek lijkt er 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.

Zoals aangegeven in de beleidsreactie op dat onderzoek, ben ik hierover met het OM in gesprek gegaan en heb ik het OM gevraagd te reflecteren op het onderzoek en hoe de praktijk aansluit bij het bestaande beleid. In deze brief informeer ik uw Kamer hierover.

Het OM heeft aan mij aangegeven het belangrijk te vinden om ook vanuit de vervolging het signaal af te geven dat geweld tegen mensen met een publieke taak onacceptabel is. Het OM herkent de constatering van de onderzoekers dat er evenwel ruimte lijkt te bestaan tussen de strafvorderingsrichtlijn en de verwachtingen bij het publiek.

Het beleid van het OM bij geweld of agressie tegen werknemers met een publieke taak is vastgelegd in de Aanwijzing kader voor strafvordering meerderjarigen.¹² Voor een landelijk uniform strafvorderingsbeleid zijn voor de meest voorkomende delicten tevens richtlijnen opgesteld. Bij de totstandkoming van deze richtlijnen worden invloeden vanuit de politiek en vanuit de samenleving betrokken. De richtlijnen bevatten dwingende, normatieve regels inzake de strafvordering. In VPT-zaken dient altijd als uitgangspunt of vertrekpunt de genoemde 200% verhoging te worden toegepast. Het OM heeft mij laten weten dat dit inmiddels opnieuw bij de officieren van justitie met het taakaccent veilige publieke taak (VPT) onder de aandacht is gebracht. Daarnaast zal het OM blijvend aandacht schenken aan de vraag of de strafvorderingsrichtlijn voldoende bekend is binnen het OM en of het genoemde strafeisverhogingspercentage als uitgangspunt wordt gebruikt.

Het OM benadrukte echter ook dat het altijd toepassen van 200% verhoging *als uitgangspunt*, niet wil zeggen dat de *uiteindelijke straf(eis)* ook altijd 200% hoger uitvalt. Per geval komen officieren van justitie op basis van een gewogen oordeel van alle relevante factoren tot een op maat gesneden (betekenisvolle) sanctie of strafeis. In het individuele geval kan bij het wegen van de strafverhogende, de strafverminderende factoren en de bijzondere omstandigheden van de zaak tot hogere, lagere of andere straffen worden gekomen. Zoals ik ook in mijn beleidsreactie op dit onderzoek heb aangegeven,¹³ onderschrijf ik het belang van de discretionaire ruimte van de officier van justitie en de magistratelijke vrijheid van de rechter.

Het OM heeft in hun interne reflectie ook gekeken naar de bredere afdoening van VPT-zaken, de mate waarin deze worden geseponeerd en in hoeveel gevallen deze strafrechtelijk worden afgedaan.

Hieruit blijkt ook – net als dat in het onderzoek naar de straftoemeting werd geconcludeerd – dat in VPT-zaken in minder gevallen wordt geseponeerd en in meer gevallen een strafrechtelijke reactie volgt dan in niet-VPT zaken. De voornaamste reden voor dit relatief lage sepotpercentage en het relatief hoge percentage VPT-zaken dat strafrechtelijk wordt afgedaan is volgens het OM zeer waarschijnlijk het bestaan van de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA).

Door middel van de ELA committeert het Openbaar Ministerie zich immers (samen met de politie) er onder andere aan om hoge prioriteit te geven aan de opsporing en vervolging van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak.

¹² Aanwijzing kader voor strafvordering meerderjarigen (2019A003).

¹³ Kamerstukken II, 2024–2025, 28 684, nr. 746.

Ik vind het belangrijk dat het OM een zorgvuldige interne reflectie heeft uitgevoerd op het straftoemetingsonderzoek. Met het OM (en de politie) blijf ik in gesprek over dit belangrijke onderwerp, onder andere in het traject waarin we de Eenduidige Landelijke Afspraken gaan herzien.

Motie Van den Hil en Agema – agressie tegen zorgmedewerkers

De motie van de leden Van den Hil en Agema¹⁴ verzoekt de regering om een gedragsinterventie in de vorm van een verplicht anti-agressieprogramma voor mensen die agressief gedrag tegen zorgmedewerkers vertonen verder uit te werken. In lijn met de motie onderstreep ik het belang om niet alleen te kijken naar repressie en straffen, maar ook aandacht te hebben voor interventies die kunnen bijdragen aan bewustwording van gedrag en het voorkomen van herhaling.

De motie sluit aan bij het bestaande wettelijk kader en twee bestaande gedragsinterventies die de reclassering nu aanbiedt. De reclassering biedt verschillende gedragsinterventies aan die *verplicht* opgelegd kunnen worden. Gedragsinterventies zijn trainingen die zich richten op de gedachten en het gedrag van iemand; het doel daarvan is het voorkomen of verminderen van crimineel gedrag. Op dit moment worden de gedragsinterventies bij de reclassering geëvalueerd. Daarbij wordt ook gekeken in hoeverre de gedragsinterventies aansluiten bij delictsvormen en bepaald gedrag van een specifieke doelgroep. In het kader van agressiebeheersing biedt de reclassering de interventies i-Respect en Alcohol en Geweld aan. i-Respect is gericht op het terugdringen van de kans op geweldsrecidive. De interventie focust zich enerzijds op bewustwording en anderzijds op (gedrags)verandering bij de doelgroep waarbij sprake is van agressieproblematiek. De interventie Alcohol en Geweld richt zich op (jong)volwassenen die zijn veroordeeld voor een geweldsdelict dat is gepleegd onder invloed van alcohol. Alle gedragsinterventies, waaronder de twee bovengenoemde, kunnen ook ingezet worden bij agressie tegen zorgmedewerkers.

Het OM en – uiteindelijk – de rechter beslissen in concrete gevallen, geadviseerd door de reclassering, over het opleggen van gedragsinterventies. De gedragsinterventie is dan onderdeel van bijzondere voorwaarden bij een voorwaardelijke straf. Als de veroordeelde de gedragsinterventie niet volgt meldt de reclassering dit bij het OM, dat vervolgens de tenuitvoerlegging van (een deel van) de voorwaardelijke straf kan vragen.

Tot slot

De evaluatie van de Eenduidige Landelijke Afspraken geeft een duidelijk kader om met alle betrokken partijen met de knelpunten binnen de VPT-aanpak aan de slag te gaan en daarbij ook de ELA te herzien. Ik streef ernaar uw Kamer de herziene versie van de ELA in het voorjaar van 2026 te doen toekomen. Ik hecht eraan dit proces zorgvuldig in te richten en hiervoor de tijd te nemen die nodig is. In de tussentijd gaan de inspanningen van de verschillende ministeries, lokale overheden en werkgevers om geweld en agressie tegen te gaan

¹⁴ Kamerstukken II, 2023–2024, 29 282, nr. 547.

onverminderd door. Een concreet voorbeeld is het wetsvoorstel uitbreiding taakstrafverbod dat momenteel wordt voorbereid, en waarvan het streven is deze in de zomer van dit jaar in consultatie te brengen.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
D.M. van Weel