

# Meerjarige onderzoeksagenda Taskforce Onze hulpverleners veilig

2023 - 2025

Oproep voor het indienen van onderzoeksvorstellen

Call 2023

## 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 politieman met, 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 geweld en mishandeling van hulpverleners terug te dringen.

Onder agressie verstaat de taskforce verbaal geweld, inclusief discriminatie, intimidatie (inclusief seksuele intimidatie) en fysiek geweld .

Bij de start van de taskforce is besloten kleinschalig te starten. De taskforce richt zich in eerste instantie op de drie geüniformeerde beroepsgroepen politie, boa's (domein 1, openbare ruimte) en de brandweer. Dan gaat het zowel om de hulpverleners zelf alsmede de organisaties als werkgever. De gedachte hierachter is klein te starten, maar tegelijkertijd producten op 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 daarin als 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>3</sup>.

De Taskforce heeft voor haar aanpak drie actielijnen gekozen<sup>4</sup>:

1. Versterk de norm: communicatie met burgers
2. Veilig werkgeverschap
3. Agressie voorkomen en vervolgen

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>5</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>6</sup>.

## 2. Kenniskring

Uit WODC onderzoek<sup>7</sup> blijkt dat op veel terreinen op het onderwerp agressie en geweld tegen hulpverleners informatie ontbreekt of geen recente informatie aanwezig is.

Het actieprogramma van de taskforce behelst mede daarom meerdere voornemens om onderzoek te laten verrichten. Om te voorkomen dat dit onderzoek stand alone of versnipperd gaat plaats vinden heeft de taskforce een kenniskring ingericht. Doel van de kenniskring is het vergroten,

---

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

<sup>4</sup> Zie bijlage 2 voor de toelichting op de verschillende onderwerpen.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35528 nr.3 en PM

<sup>6</sup> Zie bijlage 1 voor de samenstelling van de taskforce

<sup>7</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.

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 is begonnen met het realiseren 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 (sociaal wetenschappelijk) onderzoek naar agressie en geweld tegen (geüniformeerde) hulpverleners.
- 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 het beleid, het onderwijs en de uitvoeringspraktijk van de hulpverleners. Dus bijdragen aan een meer evidence based beleidsaanpak.

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 2023

### Probleemstelling

Helaas is agressie en geweld tegen hulpverleners een immer terugkerend onderwerp. Iedere dag zijn er wel berichten in de media van 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 die door de taskforce zijn gevoerd.

Onder agressie en geweld verstaat de taskforce de hele range van schelden, bedreigen, 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 beschouwt de taskforce onderdeel van deze definitie.

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 zinvolle (beleids)acties op te zetten is het noodzakelijk dat deze worden ondersteund door 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.

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 kijken we voor deze call in eerste instantie naar de onderstaande onderwerpen. 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 zowel op zoek naar meer 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.

### 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 onderzoeksvoorstellen met nog veel betere invalshoeken aan te reiken. Daarbij kunnen de onderzoeksvoorstellen zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn.

### Prioritering 2023

Voor 2023 is gekozen om alleen onderzoeksvoorstellen te vragen op de thema's 5, 6, 7, 8, 9 en 10. Dit mede gezien de verschillende onderzoeken die al lopen op de eerste 4 thema's. Vanaf 2024 bezien we hoe de eerste thema's terugkomen in de onderzoeksagenda. Voor de volledigheid hebben we deze wel laten staan.

#### 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 onderzoeksvoorstel 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>8</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?

---

<sup>8</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.

#### 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 resultaten?

#### 8. Teams collegiale ondersteuning

Veel werkgevers van geüniformeerde hulpverleners hebben een vorm van peer support georganiseerd<sup>9</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.

### Ter inspiratie

In bijlage 2 staat een overall toelichting op de 3 actielijnen van de taskforce. Bij iedere actielijn 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.

## PRIORITERING thema's voor 2023

Gezien de verschillende onderzoeken die nu al plaats vinden op meerder thema's is besloten t.b.v. 2023 alleen onderzoeksvoorstellen te vragen op de volgende thema's: 5, 6, 7, 8, 9 en 10.

---

<sup>9</sup> Vaak is dat een invulling van de richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden uit 2010. Zie: [Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geünifomeerden | Impact \(impact-kenniscentrum.nl\)](https://www.kenniscentrum.nl/richtlijn-psychosociale-ondersteuning-geunifomeerden)

## 6. Procedure

Het uitzetten van onderzoek op basis van deze onderzoeksagenda vergt een heldere, transparante en faire 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 onderzoekscoördinator 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:
- 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 het worden.
- 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.



## 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;
- de heer F. Paauw, chef van de eenheid Amsterdam, 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;
- de heer J.W. Schaper, 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 : De actielijnen van het actieprogramma van de taskforce Onze hulpverleners veilig

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

### A. Versterk 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 met 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 mensen die verbaal en fysiek agressief zijn tegen publieke professionals. Dit moet anders. We willen dat onze hulpverleners hun werk veilig kunnen doen. 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 verruwing 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 die mensen hebben over gewenste omgangsvormen en de condities waaronder ze die ten toon moeten spreiden. Wat zijn ze aan hulpverleners verplicht, en wat zijn zij aan hen verplicht? Wat vinden ze goede omgangsvormen en onder welke condities vinden ze dat ze die ook ten toon moeten spreiden? Welke fouten vinden ze vergeeflijk en welke niet, van wie? Welk commitment hebben ze? 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 van die aanpak de bruikbare elementen?

## 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. 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 welke 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 ze 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 met - daders en situaties – wie zijn kwetsbaar?
  - Onderzoek de psychische gevolgen van agressie en geweld, naast fysiek
  - Kijk naar het herhaald slachtofferschap – wat maakt dat een klein deel van de slachtoffers betrokken is 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 ze bijv. al eerder betrokken bij geweldsdelicten?
- Breng ook in kaart: 'what is in it for them? Wat zijn motieven en incentives om als werkgever 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 wel gebeurt en waar het wel goed gaat. Waar zit de energie. Wat werkt goed voor wie, waar en onder welke omstandigheden en waarom? Kun je die goed en best practices overdraagbaar maken?

## C: Agressie voorkomen en vervolgen

De derde actielijn is gericht op het betrekken van omstanders, op meer inzicht in de dadergroepen en de mogelijkheden om hun hun omgeving er positief bij te betrekken.

Wat zijn de mogelijkheden om triggers voor agressie weg te nemen en zijn er nog verbeteringen mogelijk t.a.v. het proces om te komen van aangifte tot de mogelijke vervolging op repressie, op de vervolging van daders. Deze actielijn is overigens dit jaar geïntegreerd in de actielijn veilig werkgeverschap.

### Aanbevelingen kenniskring ten aanzien versterken voorkomen en opsporen

- Doe onderzoek naar de interactie tussen hulpverleners en daders – in zowel hun handhavende als hulpverlenende rol.
  - Doe dit onderzoek in een gesimuleerde omgeving – het naspelen van situaties met acteurs met de bedoeling 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 en onder daders. Wat weten we van de motieven van daders om agressief /geweldig te zijn?
- Onderzoek in welke mate een moreel appel eigenlijk effect heeft op gedrag van daders.
- Doe onderzoek naar alternatieve interventies (liefst evidence based) naast het strafrecht, gericht op daders van geweld (tegen hulpverleners).
- Doe ook onderzoek naar de rol van omstanders. In hoeverre kunnen burgers / omstanders / getuigen van een situatie betrokken worden bij de oplossing.

## D: Data-ontwikkeling

Voor alle actielijnen is (op onderdelen) beter inzicht in het probleem nodig. Dit gaat om meer inzicht in oorzaken van geweld en oplossingsrichtingen maar ook om inzicht in waar het probleem het grootste is en of maatregelen werken. Verder is meer inzicht per doelgroep hulpverlener nodig om betere analyses en beleid te kunnen maken.

### Aanbevelingen kenniskring

- Benader/analyseer de dataverzameling vanuit een ontwikkelingsperspectief. Dus niet alleen dataverzameling t.b.v. feitelijke inzichten. Maar bezie de data ook nadrukkelijk op het vaststellen van trends en de implicaties daarvan voor toekomstig handelen (constructivistische benadering).

### Aanbevelingen kenniskring algemeen

- Doe onderzoek naar wat er wel gebeurt en waar het wel goed gaat. Waar zit de energie. Wat werkt goed voor wie, waar en onder welke omstandigheden en waarom? Kun je die goed en best practices 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 onderzoeksmethode. Ga buiten de gebaande paden van het 6 maanden beleidsonderzoek. Maar doe bijv. ook langere termijn onderzoeken waar je andere onderzoeksmethoden op inzet.

## Bijlage 3: Aanvraag, beoordeling onderzoeksvorstellen, toekenning en subsidieverstrekking

### Aanvraag onderzoeksvorstellen

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 onderzoeksvorstellen 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 onderzoeksvorstellen (zie ook bijlage 5)

U kunt uw onderzoeksvorstellen tot vrijdag 15 september indienen bij het onderstaande mailadres:

[m.b.t.teuben@minjenv.nl](mailto:m.b.t.teuben@minjenv.nl)

ter attentie van dhr. M. Teuben

Voor medio oktober zult u bericht krijgen over de uitslag van de beoordeling.

### Beoordeling onderzoeksvorstellen

De taskforce baseert de keuze voor de uitvoerder van het onderzoek op de inhoud en daarna op de kosten van de ontvangen onderzoeksvorstellen. Daarbij is er voor dit jaar een beperkt budget beschikbaar van in totaal 150.000 euro. Uit dit budget moeten alle gehonoreerde voorstellen betaald worden. Volgend jaar (2024 tot en met 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 onderzoekscoördinator van het WODC maken op basis van de inzendingen een shortlist. Dit doen zij op basis van onderstaande (voorkeurs)criteria die transparant vooraf zijn gecommuniceerd.

#### Beoordelingscriteria

De commissie van de taskforce beoordeelt de onderzoeksvorstellen 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 onderzoeksoopzet en -methoden: degelijk, consistent, helder
- Verwachte resultaten valide, betrouwbaar

#### Bescherming persoonsgegevens

- Beschrijving en onderbouwing passende technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen

### Organisatie en planning

- 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 op voordracht van jurycommissie aan welke onderzoeksinstituten het onderzoek wordt toekend. Na de toekenning start het subsidietraject met de desbetreffende onderzoeksinstituten.

De subsidiebeschikking komt binnen zes weken na de toekenning van uw onderzoeksvoorstel(en).

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

### Auteursrechten

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

Een van de subsidievoorwaarden zal zijn dat de taskforce, DGPenV en het WODC toestemming hebben om het onderzoeksrapport te reproduceren, te publiceren of in andere vorm beschikbaar te stellen aan het publiek.

## Bijlage 4: Begeleidingscommissie

De taken van de begeleidingscommissie zijn grotendeels gebaseerd op de taken zoals beschreven op de website van het WODC<sup>10</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 voor deze 2 rollen onder de leden van de kenniskring gezocht om 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 tijdsschema, 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.

---

<sup>10</sup> [Begeleidingscommissie | Procedure uitbesteding onderzoek | WODC - Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum](#)

## Bewaken wetenschappelijke integriteit

Verder zijn de leden van de begeleidingscommissie alert op signalen van mogelijke belangenverstremming 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.

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>11</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.

---

<sup>11</sup> In geval van vermoedens van externe druk kan de casus worden voorgelegd aan de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) van het ministerie van JenV.



- 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

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.

## Reiskosten en overige kosten

De voorzitter en leden van de begeleidingscommissie komen in aanmerking voor een onkosten vergoeding op basis van een declaratie.

## Bijlage 5: indienen voorstellen

U kunt uw onderzoeksvoorstellen op max. 2 A4 tot vrijdag 15 september 2023 indienen bij het onderstaande mailadres:

[m.b.t.teuben@minjenv.nl](mailto:m.b.t.teuben@minjenv.nl)

ter attentie van dhr. M. Teuben

Voor medio oktober zult u bericht krijgen over de uitslag van de beoordeling.

### Beoordelingscriteria

De commissie van de taskforce beoordeelt de onderzoeksvoorstellen aan de hand van de volgende criteria (zie ook bijlage 3):

- Inhoudelijk
- Valorisatie
- Onderzoeksmethoden
- Omgang bescherming persoonsgegevens
- Beschrijving en onderbouwing passende technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen
- Organisatie en planning
- Onderzoeksteam
- Begroting
- Eventuele bonus en/of maluspunten

### Overige gegevens<sup>12</sup>

Optioneel: Ter versnelling van het subsidieproces vragen we u om de volgende gegevens als bijlage bij uw onderzoeksvoorstellen(en) toe te voegen:

- NAW gegevens organisatie
- Contactpersoon (naam, mail, tel.)
- Bevoegd persoon (directeur, hoofd)
- IBAN
- Eigen kenmerk (betaling)
- KvK-nummer
- Btw-plichtig ja/nee
- Eerste keer aanvraag bij JenV? Dan extra:
  - Recent bankafschrift (naam, vestigingsplaats en rekeningnummer. De rest mag weggelakt worden)
  - Statuten of oprichtingsakte
  - Meer dan 125.000? Dan laatst opgemaakte jaarrekening en evt. accountantscontrole

---

<sup>12</sup> Dit is puur uit praktische overwegingen. En op vrijwillige basis. Deze gegevens worden conform de AVG regelgeving bewaard en vernietigd.