

Aandachtspunten bij aanvragen wapenstok:

1. Aanvraag wapenstok:

Een aanvraag dient te worden gemotiveerd aan de hand van de criteria in de beleidsregels. Wij zien dat de aanvragen veel niet relevante informatie bevatten zoals algemeenheden /hypothesen en aannames (verruwing maatschappij, korte lontjes van burgers, toename taken, uitgestrektheid grondgebied, professionaliteit boa's). Dit is onnodig. Bij de beoordeling van een aanvraag wordt vooral gekeken naar de criteria in de beleidsregels op basis van concrete objectieve informatie en lokale omstandigheden.

2. Overwegingen driehoek:

Indien een opvatting van de driehoek aanwezig is, dienen de overwegingen van de driehoek door de werkgever te worden aangeleverd en meegewogen in het advies. Het is daarbij niet voldoende slechts te vermelden dat de driehoek akkoord is.

3. Toetsing criteria beleidsregels:

- a: Voor welke soort wetsovertreding(en) is de opsporingsbevoegdheid verleend? Bij het handhaven van artikelen uit het Wetboek van Strafrecht kan het gebruik van een geweldsmiddel meer proportioneel zijn dan bijvoorbeeld bij het handhaven van het ordeningsrecht.

Dit criterium ziet op de taakstelling en feitelijke taakuitvoering van de boa.

De taakstelling en feitelijke taakuitvoering dient door de werkgever te worden aangetoond d.m.v.:

- Functiebeschrijving; Geeft globaal beeld van de werkzaamheden;
- Integraal Veiligheidsplan (IVP); Geeft inzicht in de leefbaarheids- en veiligheidsproblematiek binnen de gemeente;
- Uitvoeringsplan; Geeft inzicht in de prioriteiten en wijze van handhaving;
- Handhavingsarrangement; Geeft inzicht in taakverdeling tussen politie en boa's;
- Gespecificeerd¹ overzicht van uitgeschreven bekeuringen van de afgelopen 24 maanden; Geeft inzicht en feitelijke handhavingstaken.
- Gespecificeerd² overzicht van aantal aanhoudingen door boa's van de afgelopen 24 maanden; Geeft inzicht in handhavingstaken waarbij vrijheidsbeneming is toegestaan.
- Gespecificeerd³ overzicht van aantal opgemaakte processen-verbaal (tik pv's); Geeft inzicht in handhaving van "zwaardere" strafbare feiten die niet feit gecodeerd kunnen worden afgedaan.

b:

Wat is de aard van de te verwachten agressie? Toekenning van een geweldsmiddel kan geïndiceerd zijn indien de verwachting is dat de boa daadwerkelijk te maken krijgt met fysiek geweld bij de uitoefening van zijn taken, in tegenstelling tot situaties waarbij de te verwachten agressie louter verbaal van aard is

Dit criterium ziet op de risico's die gepaard gaan met de uitvoering van handhavingstaken.

Het risico dient door de werkgever te worden aangetoond d.m.v. een actueel – up-to-date - veiligheidsplan.

¹ Gespecificeerd op registratienummer verbalisant, datum, tijd, strafbaar feit;

² Gespecificeerd op registratienummer verbalisant, datum, tijd, strafbaar feit;

³ Gespecificeerd op registratienummer verbalisant, datum, tijd, strafbaar feit;

In het veiligheidsplan staat de veiligheid van boa's centraal. Uit het veiligheidsplan moet duidelijk worden dat boa's niet worden ingezet wanneer er sprake is van te verwachten gevaarstelling, oftewel een te verwachten gevaarlijke, escalerende of gewelddadige setting. De werkgever zal dus moeten omschrijven voor welke taken, onder welke specifieke lokale omstandigheden, met welke risico's de boa's worden geconfronteerd en wat de werkgever heeft gedaan om die risico's te ondervangen: bijvoorbeeld geen inzet tijdens horecanachten⁴, geen optreden bij grote groepen, steekwerende vesten, bodycam, portofoon, duo-surveillance, training en opleidingen gericht op de-escalatie, gespreks- en benaderingstechnieken of geweldsbeheersing, afspraken met politie over back-up en wijze van terugtreden uit gevaar zettende situaties (actueel handhavingsarrangement). Daarnaast dient in het veiligheidsplan te worden opgenomen op welke wijze incidenten worden geëvalueerd en worden besproken met de direct toezichthouder teneinde een leerproces in gang te zetten.

c:

Over welke geweldsmiddelen kan de boa op basis van zijn taakstelling beschikken? Indien het bezwaarlijk of onmogelijk is om op een andere wijze te voorzien in de veiligheid van de boa, kan hem een geweldsmiddel worden toegekend.

Dit criterium ziet op de huidige uitrusting en veiligheid van de boa.

De werkgever dient het volgende te beschrijven:

- concrete en geregistreerde situaties of aanhoudingen in de afgelopen 24 maanden waarbij de boa geweld heeft gebruikt⁵ en politiebevoegdheden en handboeien niet afdoende waren. Beschrijf in welke mate het gebruik van een wapenstok in die situatie het verschil had kunnen maken;
- concrete geregistreerde noodsituaties in de afgelopen 24 maanden waarbij de politie niet binnen de gestelde tijden ter plaatse was;
- waarom het bezwaarlijk of onmogelijk is om op een andere wijze te voorzien in de veiligheid van de boa.

4. 'Kan bepaling': situaties uit het verleden

De frequentie en mate waarin zich in het verleden situaties voorgedaan waarbij bewapening wenselijk was geweest kan worden betrokken bij de beoordeling van een aanvraag.

Een gespecificeerd overzicht van incidenten van de afgelopen 24 maanden kunnen worden meegenomen in het advies. Bijvoorbeeld aangiften van geweld tegen boa's.

5. Aanvullende bekwaamheidseisen i.r.t. toekenning geweldsmiddelen:

In de beleidsregels is opgenomen dat de toekenning van een geweldsmiddel aan een boa uit domein I slechts geschiedt indien men over onder andere een MBO-3 HTV (Handhaver Toezicht en Veiligheid) diploma beschikt. Tevens volstaat een diploma dat ontheffing geeft voor het BOA-getuigschrift (uitgezonderd zijn de diploma's primaire opleiding politieursurveillant en assistent politiemedewerker niveau 2). Deze lijst met opleidingen is terug te vinden op: <https://exth.nl/opleiders/praktische-informatie/geldigheid-opsporingsbevoegdheid/>.

⁴ Bijvoorbeeld tijdens uitloop van de kroegen, of wanneer horecanachten structureel leiden tot agressie en geweld.

⁵ Inclusief afdoening van de geweldsmelding door hulpofficier of direct toezichthouder.

Relevante (vervangende) praktijkervaring

Naast de opleidingseis is tevens één jaar praktijkervaring een vereiste in de beleidsregels. Bovendien kan, als de (voornoemde) boa niet beschikt over bovenstaand opleidingsniveau, worden volstaan met een "relevante vervangende praktijkervaring van tenminste drie jaar". Inhoudelijk moet de praktijkervaring zien op het bekleden van een functie van opsporingsambtenaar waarbij opsporingstaken of handhavingstaken zijn verricht. Alleen werkzaam zijn geweest op deze werktoreinen wordt gezien als "relevant". De termijn van de benodigde praktijkervaring hoeft niet aaneengesloten te zijn. Het is tevens niet noodzakelijk dat men de beschikking had over handboeien of politiebevoegdheden had. Stages worden niet gezien als relevante praktijkervaring.

De werkgever dient aan te tonen of aan de aanvullende bekwaamheidseis is voldaan:

- Overzichtslijst per boa op welke wijze aan bekwaamheidseis is voldaan.
- Afschriften diploma's boa's
- Afschriften aanstellingsbesluiten en aktes