

Eindwerk: praktijkanalyse

Geweld tegen politieambtenaren

De meerwaarde van de maatschappelijk werker

bachelor Sociaal Werk

afstudeerrichting: maatschappelijk werk

academiejaar 2015-2016

semester 5

Eshuis Ella

Voorwoord

Drie jaar geleden ging ik een nieuw avontuur aan waarbij ik mijn opleiding tot sociaal werker startte aan de Artesis Plantijn Hogeschool te Antwerpen. Deze bachelorproef is het laatste onderdeel van de opleiding en geldt voor mij als afsluiter van een bijzonder hoofdstuk. Als Nederlandse in deze Vlaamse grootstad te studeren was voor mij een enorm leerzame verademing. Niet alleen heb ik mijzelf zien veranderen, maar tevens heb ik door deze opleiding mijn beroepspersoonlijkheid ten volste kunnen ontwikkelen en heb ik een uitgebreid netwerk kunnen uitbouwen. Dit zowel professioneel als privé.

Mijn dank gaat daarom als eerste uit naar alle leerkrachten waar ik tot mijn genoegen van heb mogen leren. In het bijzonder Hans Grymonprez, Hilde Maelstaf, Britt Dehertogh, Marijke Tops, Ann Mason, Tom Verheyen, Michel Tirions & Vicky De Kock. En uiteraard mijn eindwerkbegeleidster en supervisor, Sabine Fiers.

De laatstejaarsstage bij politiezone Vilvoorde-Machelen heeft mij naast de leerzaamste ervaring van mijn leven en het onderwerp voor deze bachelorproef eveneens een nieuwe waardevolle vriendschap bezorgd. Daarom wil ik Griet De Doncker bedanken voor haar geweldige mentorschap, haar onuitputtelijke vertrouwen en haar humor.

Daarnaast wil ik alle mensen van 'VIMA' bedanken die mij hebben ondersteund tijdens mijn stage en in het kader van deze bachelorproef. Ik stel dit enorm op prijs.

Verder wil ik de gelegenheid nemen om mijn familie te bedanken. Mijn vriend en mijn moeder voor hun steun en vertrouwen, wanneer ik dit het hardst nodig had. Mijn tante en mijn neef en zijn vrouw in Nederland voor het nalezen van dit eindwerk. Dank jullie wel!

Inhoudsopgave

EINDWERK: PRAKTIJKANALYSE	1
GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN	1
DE MEERWAARDE VAN DE MAATSCHAPPELIJK WERKER	1
1 INLEIDING	6
2 PROBLEEMSTELLING	8
3 DE LOKALE POLITIE VILVOORDE-MACHELEN	10
3.1 INLEIDING	10
3.2 DE LOKALE POLITIE IN HET ALGEMEEN	10
3.3 DE POLITIEZONE VILVOORDE-MACHELEN (PZ VIMA)	12
3.4 DE ROL VAN DE MAATSCHAPPELIJK WERKER	12
3.4.1 DE MAATSCHAPPELIJK WERKER ALS POLITIONEEL SLACHTOFFERBEJEGENAAR	12
3.4.2 DE MAATSCHAPPELIJK WERKER IN DE STRIJD TEGEN RADICALISERING	13
3.4.3 DE MAATSCHAPPELIJK WERKER ALS VERTROUWENSPERSOON	14
3.4.4 DE MAATSCHAPPELIJK WERKER EN GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN	14
3.5 BESLUIT	15
4 GEWELD EN AGRESSIE TEGEN POLITIEAMBTENAREN	16
4.1 GEWELD EN AGRESSIE, WHAT'S IN A NAME?	16
4.2 VERBAAL GEWELD VERSUS LICHAMELIJK GEWELD	18
4.3 GEWELD VOLGENS DE WET IN BELGIË EN NEDERLAND	18
4.3.1 WEERSPANNIGHEID VERSUS WEDERSPANNIGHEID	19
4.3.2 SMAAD VERSUS BELEDIGINGEN	19
4.3.3 SLAGEN EN VERWONDINGEN VERSUS MISHANDELING	20
4.4 DE GEVOLGEN VAN AGRESSIE EN GEWELD OP POLITIEAMBTENAREN	21
4.5 BESLUIT	22
5 DE REGELGEVING IN BELGIË OMTRENT GEWELD TEGEN POLITIE OP TWEE NIVEAUS	24
5.1 INLEIDING	24
5.2 DE REGELS OP FEDERAAL NIVEAU	24
5.2.1 SPECIFIEKE MAATREGELEN	24
5.2.2 BEPALINGEN UIT HET STRAFWETBOEK	25
5.2.3 GEWELDSINCIDENTEN ALS ARBEIDSONGEVAL	26
5.2.4 HET STRESSTEAM VAN DE FEDERALE POLITIE	26
5.3 DE REGELS OP LOKAAL NIVEAU	28
5.3.1 EEN GEWELDSDELICT ALS ARBEIDSONGEVAL	28
5.3.2 DE KOSTELOZE RECHTSHULP	28
5.3.3 HET ZONAAL VEILIGHEIDSPAN	29
5.3.4 COLLEGIALE OPVANG IN HET KADER VAN DE ACTIEPLANNEN 2016	30
5.4 BESLUIT	31

6	REGELGEVING IN NEDERLAND OMTRENT GEWELD TEGEN POLITIE	32
6.1	INLEIDING	32
6.2	DE STRUCTUUR EN TAKEN VAN DE NEDERLANDSE POLITIE	32
6.2.1	DE STRUCTUUR	32
6.2.2	DE TAKEN	34
6.3	GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN (GTPA) IN NEDERLAND	34
6.3.1	DE TOTSTANDKOMING VAN EEN LANDELIJKE AANPAK	34
6.3.2	DE UITVOERINGSREGELING GTPA	36
6.3.3	HET ZORGPROCES BINNEN DE UITVOERINGSREGELING GTPA	37
6.4	TEAM COLLEGIALE ONDERSTEUNING (TCO) BIJ DE NEDERLANDSE POLITIE	38
6.5	BESLUIT	39
7	DE ACTIEPLANNEN VOOR DE ONDERSTEUNING VAN POLITIEMENSEN DIE IN AANRAKING KOMEN MET GEWELD	40
7.1	INLEIDING	40
7.2	REGISTRATIE VAN GEWELD TEGEN POLITIEAMBTENAREN	40
7.2.1	SIGNALERINGSFUNCTIE ALS COMPETENTIE	40
7.2.2	SENSIBILISERING ALS COMPETENTIE	42
7.3	HET CRISIS RESPONS TEAM (CRT) ALS ONDERSTEUNING	43
7.3.1	ACHTERGROND	43
7.3.2	WANNEER KOMT HET CRT IN ACTIE?	44
7.3.3	WAT BIEDT HET CRT?	44
7.3.4	OPSTART VAN HET CRT EN VERLOOP	46
7.3.5	EVALUATIE EN VERBETERING	47
7.3.6	VORMING EN BEKENDMAKING	48
7.4	BESLUIT	48
8	DE COMPETENTIES VAN DE MAATSCHAPPELIJK WERKER IN HET CRT	49
8.1	COACHING ALS COMPETENTIE	49
8.2	SINGLE LOOP, DOUBLE LOOP AND THIRTH LOOP COACHING	49
8.3	GROEPSCOACHING	51
8.3.1	FASEN VAN GROEPSONTWIKKELING	51
8.3.2	TEAMCOACHING EN GROEPSDYNAMISCH COACHEN	53
8.4	LEIDERSCHAPSTIJLEN VOLGENS HET SITUATIONEEL LEIDERSCHAP ALS COMPETENTIE	55
8.4.1	DE OVERTUIGENDE STIJL	55
8.4.2	DE DIRECTIEVE STIJL	56
8.4.3	DE PARTICIPERENDE STIJL	56
8.4.4	DE DELEGERENDE STIJL	57
8.5	BESLUIT	57
9	AANBEVELINGEN VOOR DE POLITIE VILVOORDE-MACHELEN	59
9.1	INLEIDING	59
9.2	BEDENKINGEN GEFORMULEERD AAN DE HAND VAN DE DERDE PRIORITEIT VAN DE ACTIEPLANNEN 2016	59
9.2.1	BEELDVORMING	59
9.2.2	RESPONSABILISERING	60
9.2.3	NAZORG	60
9.3	BESLUIT	61

10 ALGEMEEN BESLUIT	62
10.1 WAT ZEGT DE LITERATUUR OVER GEWELD EN AGRESSIE TEGEN POLITIEMEDEWERKERS?	62
10.2 OP WELKE MANIER(EN) WORDT BINNEN DE LOKALE POLITIEZONE VILVOORDE-MACHELEN GEWELD TEGEN POLITIEMEDEWERKERS TOT PRIORITEIT GEMAAKT?	64
10.3 OVER WELKE COMPETENTIES MOET DE MAATSCHAPPELIJK WERKER BESCHIKKEN OM HAAR TAKEN CONFORM DE ACTIEPLANNEN 2016 UIT TE KUNNEN VOEREN?	64
10.4 TOT SLOT DE PRAKTIJKVRAAG	65
REFERENTIELIJST	66
BIJLAGEN	70
BIJLAGE 1: ACTIEPLANNEN 2016 – PRIORITEIT 3 (14-16)	70
BIJLAGE 2: HET CRT PROJECTVOORSTEL	73
BIJLAGE 3: VORMINGSDOCUMENT ‘VERSCHILLENDE FASES VAN EEN DEBRIEFING’	78
BIJLAGE 4: CRT-CHARTER	80
BIJLAGE 5: CRT-MELDINGSFORMULIER	81
BIJLAGE 6: VORMINGSDOCUMENT ‘LEER JEZELF KENNEN IN ONGANG EN COMMUNICATIE	82
BIJLAGE 7: POWERPOINT PRESENTATIE CRT VORMING EN OVERLEGMOMENT	83
BIJLAGE 8: CRT-FLYER	89

1 Inleiding

Er kan gesteld worden dat politiemensen in hun werk vaak in aanraking komen met geweld (Knack, 2010; HLN, 2011). De taak van publieke ordehandhaving die door de politie wordt vervuld, zorgt er immers voor dat zij frequenter in contact komen met geweld en agressie dan andere beroepen. Dit kan voor fysieke, mentale of materiële schade zorgen bij politieambtenaren, maar heeft mogelijk ook gevolgen op maatschappelijk en organisatorisch vlak (Laureys, 2014).

Het daadwerkelijk monitoren van geweldsincidenten tegen politieambtenaren wordt bijgehouden door het Comité P. In 2014 stelden zij in een onderzoek dat er weinig tot geen cijfermateriaal beschikbaar was over het fenomeen geweld tegen politiemensen, zowel bij de federale als de lokale politie. Daarnaast zijn er geen algemene richtlijnen die voorschrijven hoe er omgegaan moet worden met geweld tegen politieambtenaren. Vooral bij de lokale politiediensten wordt hier intern deels zelf invulling aan gegeven (Laureys, 2014).

In Nederland bestaat sinds 2007 een landelijke uitvoeringsregeling genaamd 'Geweld tegen Politieambtenaren' (GTPA). De regeling beschrijft voorschriften voor procedures in de afhandeling van geweldsincidenten waarbij politieambtenaren slachtoffer zijn (Hanrath en Heeres, 2012).

In het Zonaal Veiligheidsplan (ZVP) 2014 – 2017 van deze politiezone wordt '*geweld tegen personen met een openbaar beroep tijdens de uitvoering hiervan*' als een prioriteit gezien en meer specifiek het geweld tegen politie (Politiezone Vilvoorde-Machelen, 2014). De actieplannen dewelke voortvloeien uit het ZVP stelt dat politiezone Vilvoorde-Machelen met de registratie van geweld tegen beroepen van algemeen belang medewerkers wil responsabiliseren en op wil leiden om zo geweldsfeiten in te perken en een correcte nazorg te voorzien (PZ VIMA, 2016).

Mijn persoonlijke motivatie voor dit onderwerp komt voort uit het feit dat ik ben opgegroeid met familieleden die werkzaam zijn bij de Nederlandse politie en met veel familieleden en kennissen die te werk gesteld zijn in de publieke sector (ambulanciers, brandweermannen, verpleegkundigen). Ik ben mij daardoor altijd bewust geweest van het feit dat dit geen evident werk is. De verhoudingen tussen de burger en de politie hebben mij altijd geïnteriseerd en meer specifiek het fenomeen geweld van burgers tegen politieambtenaren. Na overleg met de maatschappelijk werker van PZ VIMA bleek dit onderwerp zeer geschikt voor mijn eindwerk door de prioriteiten rond geweld tegen politieambtenaren zoals gesteld in de actieplannen van deze politiezone.

Gezien deze bachelorproef gebaseerd is op de werking van de politiezone Vilvoorde-Machelen, zal eerst de werking van de politiezone kort geschetst worden. Vervolgens zal een dosis relevante literatuur zorgen voor de onderbouwing en uitdieping van het onderwerp van geweld tegen politieambtenaren.

Daarna beschrijf ik de eigenlijke analyse, waarin er wordt stilgestaan bij de rol van het maatschappelijk werk binnen de politie Vilvoorde-Machelen. Er wordt hierbij voornamelijk gekeken naar hoe er met geweld tegen politieambtenaren wordt omgegaan. Daarnaast staan we stil bij het project 'collegiale opvang' wat in het kader van dit eindwerk werd uitgewerkt.

Tot slot worden de bevindingen uit de analyse opgesomd en worden een aantal aanbevelingen geformuleerd. Een algemeen besluit sluit dit werk af.

2 Probleemstelling

De grootste risicogroep van politiemensen welke slachtoffer worden van geweld tijdens de uitvoering van hun functie zijn de jonge politieagenten of inspecteurs die onderdeel zijn van een interventieploeg van de lokale politie. Zij komen namelijk frequent in contact met de burger (Comité P, 2014).

De impact van het geweld kan verantwoordelijk zijn voor o.a. stressreacties, het herbeleven van de feiten, veranderingen in het dagelijks functioneren en er kan sprake zijn van gevolgen voor de sociale omgeving van het slachtoffer (Laureys, 2014).

De relevantie voor het onderwerp ligt in het feit dat politiegeweld een hedendaags maatschappelijk thema is. Onder druk van de media, de publieke opinie en het politieke klimaat krijgen beroepsgerelateerde risico's meer aandacht (Van Braneghem, Truyens, Van Altert & Verwee, 2013).

Bij de Lokale Politie Vilvoorde-Machelen houdt de maatschappelijk werker zich zowel intern als extern bezig met slachtoffers. Incidenten van geweld tegen politiemedewerkers van de politiezone Vilvoorde-Machelen worden door de eigen maatschappelijk werker opgevolgd. Dat gaat als volgt: Politie-medewerkers moeten bij het opstarten van hun computer in een bericht aangeven of zij al dan niet in aanraking zijn gekomen met geweld tijdens hun voorgaande dienst. Wanneer hierop "ja" wordt geantwoord, volgt de maatschappelijk werker deze melding op.

Maatschappelijk werk heeft hier, zeker bij de lokale politie, een belangrijke rol in het opvangen van politiemensen die slachtoffer zijn van geweld.

Zoals eerder besproken wordt er in Nederland een regeling gehanteerd die landelijk wordt toegepast. Er zullen doorheen deze praktijkanalyse vergelijkingen gemaakt worden met Nederland gezien het feit dat de literatuur van België en Nederland elkaar binnen dit onderwerp veelal overlapt.

Het is interessant om te weten te komen wat er in België op federaal en lokaal niveau al dan niet geregeld is omtrent het onderwerp 'geweld tegen politiemedewerkers'.

Daarnaast kan er gekeken worden of een landelijke regeling omtrent geweld tegen politiemensen voor België wenselijk is.

In deze praktijkanalyse wordt getracht een antwoord te formuleren op de volgende **praktijkvraag**: Wat is de meerwaarde van de maatschappelijk werker bij het opvangen van geweld en agressie tegen politiemedewerkers uit de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen?

De **deelvragen** die bijdragen aan het formuleren van een antwoord op de hierboven genoemde praktijkvraag zijn:

- Wat zegt de literatuur over geweld en agressie tegen politiemedewerkers?
- Op welke manier(en) wordt binnen de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen geweld tegen politiemedewerkers tot prioriteit gemaakt?
- Over welke competenties moet de maatschappelijk werker beschikken om haar taken conform de actieplannen 2016 uit te kunnen voeren?

Door het raadplegen van relevante literatuur wordt getracht dieper in te gaan op de regelgeving rond geweld tegen politieambtenaren. Daarnaast lijkt het relevant om op bepaalde vlakken een vergelijking te maken met Nederland. Dit om de vele gelijkenissen die België en Nederland met elkaar delen, naast de vele verschillen te plaatsen. Aan de hand van deze elementen zal er in dit werk gereflecteerd worden over de interne, begeleidende rol van maatschappelijk werk bij de afhandeling van geweld tegen politiefunctionarissen binnen deze politiedienst. Dit wordt gedaan aan de hand van een analyse van de bestaande taken van de maatschappelijk werker omtrent geweld tegen de politie en de introductie van een nieuw initiatief rond collegiale opvang.

De uitkomsten van deze bachelorproef kunnen relevant zijn voor de politiezone Vilvoorde-Machelen om af te toetsen hoe de hulpverlening voor interne geweldslachtoffers een bijdrage levert en hoe deze eventueel verbeterd kan worden.

3 De lokale politie Vilvoorde-Machelen

3.1 Inleiding

Deze bachelorproef is geschreven over maatschappelijke tendensen in de specifieke setting van de politiezone Vilvoorde-Machelen (PZ VIMA) naar aanleiding van de laatstejaarsstage bij deze zone. Om die reden wordt in dit hoofdstuk de lokale politie, de stageplaats politiezone Vilvoorde-Machelen en de rol van het maatschappelijk werk binnen de lokale politie Vilvoorde-Machelen beschreven.

3.2 De lokale politie in het algemeen

De lokale politie is samen met de federale politie een onderdeel van de geïntegreerde politie. De opdrachten en verantwoordelijkheden van de geïntegreerde politie zijn vastgelegd in de “Wet tot organisatie van de geïntegreerde politiediensten” van 1998.

In België bestaan er in totaal 189 lokale politiezones die afhankelijk van verstedelijkingsgraad en van het aantal gemeentes sterk in grootte kunnen verschillen (Jobpol, z.j.). Er wordt dan ook een onderscheid voorzien tussen één-gemeentelijke zones en meer-gemeentelijke zones. Een één-gemeentelijke zone bestaat enkel uit één gemeente en wordt daarmee door het bestuur van deze ene gemeente aangestuurd.

Een meer-gemeentelijke politiezone bestaat zoals de naam aangeeft uit meerdere gemeentes. Om deze reden wordt er in deze politiezones een politiecollege opgesteld, bestaande uit alle burgemeesters van de betreffende gemeentes. Daarnaast is er maar één politiekorps dat wordt geleid door één korpschef. Het politiecollege kiest één voorzitter uit het college en zet gezamenlijk de lijnen uit voor de lokale politiezone van deze gemeentes (Dehaene, 1998). Het politiecollege mag zich echter niet mengen in de organisatorische zaken binnen het korps, aangezien de korpschef over deze autonome bevoegdheid beschikt.

De korpschef staat als leider van het korps in voor de inhoudelijke aansturing van de manschappen. De dagelijkse leiding of het management wordt door hem/haar uitgevoerd. Echter is de korpschef niet ongebonden in de taak van aansturing van het korps. Hij/zij dient zich te baseren op plannen die op hoger niveau zijn uitgewerkt (top-down). Ondanks de beleidskaders die door de federale overheid worden vastgelegd, blijft de autonomie op dit vlak voor de korpschef relatief groot. Naast de vaststellingen die worden gedaan in het Nationaal Veiligheidsplan door de federale politie, blijft er voor de korpschef ruimte om zaken zelf vorm te geven en aandacht te besteden aan lokale fenomenen binnen zijn/haar zone (Gilleir, 2013).

De korpschef beschikt over organieke autonomie, wat betekent dat er ruimte bestaat voor hem/haar om de korpsstructuur zelf te concretiseren. Dit houdt eveneens in dat de korpschef ervoor kan kiezen om personeel van zijn korps naast hun hoofdtaak, conform een bepaalde basisfunctie, voor andere doeleinden in te zetten als lokale noodwendigheden dit vereisen. (Gilleir, 2013). De diversiteit in de taken van de maatschappelijk werker van PZ VIMA zijn hier een goed voorbeeld van.

De lokale politie voorziet basispolitiezorg. Om samenhang te creëren tussen alle politiezones wordt er om de vier jaar door de ministers van Justitie en Binnenlandse zaken een Federaal Veiligheidsplan opgesteld. Dit behelst specifieke maatschappelijke tendensen die van invloed zijn op de geïntegreerde politie. In elke politiezone worden naar aanleiding van het Federaal Veiligheidsplan en Nationaal Veiligheidsplan en de actuele trends binnen de politiezone het Zonaal Veiligheidsplan opgesteld. Dit plan voorziet bepaalde prioriteiten en aandachtspunten waar de politiezone de komende vier jaren aandacht aan wil besteden (Dehaene, 1998; Jobpol, z.j.).

Het mandaat van de lokale politie is opgedeeld in de 7 basisfuncties die de basispolitiezorg omschrijft. De zeven basisfuncties van de lokale politie omvatten:

- de wijkwerking
- het onthaal
- de interventiepolitie
- de politionele slachtofferbejegening
- de lokale recherche
- de handhaving van de openbare orde
- verkeer

(Politiezone Vilvoorde-Machelen, 2014, p 19)

De taken van de lokale politie worden uitgevoerd op bestuurlijk en gerechtelijk vlak. Het onderscheid tussen deze twee manieren van werken binnen de politie staat vaak ter discussie. Bestuurlijke politie probeert misdrijven en ongevallen te voorkomen, waar gerechtelijke politie slechts zal op treden wanneer een bestuurlijk optreden niet geslaagd is in preventie. Dit wil zeggen dat gerechtelijke politie op zal treden wanneer er zich een misdrijf voordoet (De Raedt, Berkmoes, De Mesmaeker & Liners, 2015).

In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op de specifieke werking van politie Vilvoorde-Machelen.

3.3 De politiezone Vilvoorde-Machelen (PZ VIMA)

De politie Vilvoorde-Machelen is een lokale meer-gemeentelijke politiezone bestaande uit de stad Vilvoorde en de gemeente Machelen. Deze politiezone behoort tot het gerechtelijk arrondissement Halle-Vilvoorde.

Vilvoorde heeft 42.782 inwoners waar Machelen er maar 14.660 heeft. Vilvoorde wordt gezien als voorstad van Brussel en kent door de korte afstand tussen de twee steden grootstedelijke problematieken, waaronder radicalisering (Bonte, 2014).

De burgemeester van Vilvoorde is op dit moment Hans Bonte (SP.A) en burgemeester van Machelen is nu Jean-Pierre De Groef (SP.A). Samen met de korpschef en de politiesecretaris van PZ VIMA vormen zij het politiecollege van deze politiezone. Burgemeester Hans Bonte is voorzitter van dit college. Politiekorps Vilvoorde-Machelen bestaat effectief sinds 1 januari 2002 (Politie Vilvoorde-Machelen, 2016).

3.4 De rol van de maatschappelijk werker

Binnen PZ VIMA is er één maatschappelijk assistent tewerkgesteld, namelijk Griet De Doncker. Ze is de eerste maatschappelijk werker die tewerkgesteld werd binnen de politiezone VIMA.

3.4.1 De maatschappelijk werker als politioneel slachtofferbejegenaar

Haar voornaamste taak is de effectieve uitvoering en het coördineren van de politionele slachtofferbejegening. Gedurende haar aanwezigheid staat zij in voor slachtofferbejegening, maar in haar afwezigheid wordt er gewerkt volgens een wachtsysteem. PZ VIMA beschikt over 18 politieambtenaren die naast hun kerntaak specifiek zijn opgeleid voor het bieden van slachtofferbejegening. Griet begeleidt deze politieambtenaren en verzorgt intervisiemomenten rond slachtofferbejegening. Hierbij wordt actief samengewerkt met het lokale CAW. De maatschappelijk werker van de dienst slachtofferhulp van het CAW Halle-Vilvoorde is aanwezig bij deze intervisies.

Wanneer de dienst slachtofferbejegening van PZ VIMA een slachtoffer opvangt, wordt deze persoon veelal doorverwezen naar dit CAW voor verdere slachtofferhulp. De dienst slachtofferbejegening heeft altijd een doorverwijsformulier voor het CAW Halle-Vilvoorde ter beschikking. Zij vullen voor elk slachtoffer dit formulier in en faxen dit zelf door naar het CAW. Op hun beurt nemen de maatschappelijk werkers van het CAW dan contact op met het slachtoffer. Samen bepalen zij of de slachtofferhulp gestart wordt.

Tijdens het opvangen van de slachtoffers van de terroristische aanslagen in Brussel bijvoorbeeld werd dit op grote schaal uitgevoerd.

In haar rol als slachtofferbejegenaar ontvangt Griet De Donker slachtoffers/getuigen van o.m. verkeersongevallen, intrafamiliaal geweld en zedenfeiten of slachtoffers van bijv. een ramp. Zij of een andere slachtofferbejegenaar van PZ VIMA zijn het eerste contact tussen het slachtoffer en de hulpverlening. Het is in die zin van belang dat dit contact zeer goed en zorgvuldig verloopt om doorverwijzing en toekomstig contact met hulpverlening mogelijk te maken. Slechtnieuwsmeldingen zijn eveneens een onderdeel in de taak van Griet als slachtofferbejegenaar. Met slechtnieuwsmelding wordt bedoeld dat zij al dan niet mensen thuis op de hoogte stelt dat een familielid van hen slachtoffer is geworden van een ongeval of misdrijf. Dit kan betekenen dat het de taak is van Griet om te melden dat het slachtoffer is gestorven als dit het geval is. Na het eerste initiële contact met het slachtoffer volgt een hercontactname met het slachtoffer. De hercontactname dient naast het peilen van de toestand van het slachtoffer om doorverwijzing eventueel nogmaals te bespreken (mondelinge communicatie).

Wanneer een burger aangifte komt doen op het commissariaat van PZ VIMA kan Griet De Doncker gevraagd worden om het verhoor te ondersteunen. Hierin treedt zij op als brugfiguur tussen de burger en de politieambtenaar. Eveneens wordt zij door externe organisaties benaderd wanneer hun cliënten een aangifte moeten doen of mee dienen te werken aan een onderzoek. Zij ondersteunt deze personen in dit proces (mondelinge communicatie).

3.4.2 De maatschappelijk werker in de strijd tegen radicalisering

In 2013 verschijnt er in de media het fenomeen 'Syriëgangers'. Vier gemeenten, in het bijzonder Vilvoorde, krijgen veel media-aandacht omdat er jongeren zouden zijn vertrokken naar Syrië om de Islamitische Staat te steunen (Vanderbroeck, 2013). In het kader van deze nieuwe problematiek en het proces wat later bestempeld werd als 'deradicalisering' werd Griet De Doncker in samenwerking met een medewerker van Stad Vilvoorde ingezet om huisbezoeken te doen bij Vilvoordse families van minderjarige (potentiële) Syriëgangers. Potentiële Syriëgangers waren veelal broers of zussen van reeds vertrokken meerder- of minderjarigen.

Tijdens de huisbezoeken wordt uitgediept waar het gezin nood aan heeft in het kader van hulpverlening. Er wordt aandacht besteed aan alle gezinsleden en er wordt nagegaan waar de individuele en collectieve knelpunten liggen binnen het gezin. De begeleiding van Griet en de medewerker van Stad Vilvoorde vraagt maatwerk en behandelt thema's zoals school, werk, gezinsdynamiek en vrijetijdsbesteding.

Eén keer per maand sluiten Griet en deze medewerker zich aan bij de Partnertafel van de Stad Vilvoorde, waar politie, stadsdiensten en hulpverleners samenkomen om onder het gedeeld beroepsgeheim de hulpverlening rond probleemgezinnen te bespreken. Er vindt daarnaast een wekelijks gesprek plaats tussen Griet De Doncker, de deradicaliseringsambtenaar van Vilvoorde en een medewerker van de Stad Vilvoorde van de dienst gelijke kansen.

Vanuit de gemeente Machelen is een dergelijk initiatief nog niet opgestart, maar vanuit PZ VIMA wordt wel politieel aandacht besteed aan gevallen van potentiële radicalisering (Politiezone Vilvoorde-Machelen, 2014).

In het kader van het hierboven beschreven fenomeen werkt Griet De Doncker binnen PZ VIMA nauw samen met de lokale recherche. In het bijzonder de bestuurlijke cel en de sociale recherche. De volledige werking van de bestuurlijke cel is opgestart in het kader van de radicaliseringsproblematiek van Vilvoorde en Machelen. De sociale recherche houdt zich naast deze problematiek, voornamelijk bezig met verontrustende verdwijningszaken, zaken omtrent jeugd en gezinsproblematiek en zedenfeiten (Politie Vilvoorde-Machelen, 2016). Griet ondersteunt de sociale recherche in het kader van al deze aspecten.

3.4.3 De maatschappelijk werker als vertrouwenspersoon

Bijkomend is Griet De Doncker vertrouwenspersoon binnen de politiezone. Dit houdt in dat alle collega's zowel operationeel als Calog¹ bij haar terecht kunnen wanneer zij problemen ervaren op het werk. Het gaat meer specifiek om pesten op het werk, geweld op het werk en seksueel ongewenst gedrag op het werk (Federale Politie, 2003).

3.4.4 De maatschappelijk werker en geweld tegen politieambtenaren

Zoals eerder besproken wordt er in de actieplannen voor 2016 in de 3^{de} prioriteit (bijlage 1) als doel gesteld dat PZ VIMA inzet op geweld tegen beroepen van algemeen belang. Griet De Doncker staat in voor de registratie van de geweldsincidenten tegen politieambtenaren van PZ VIMA. De registratie bestaat uit twee onderdelen: een gesprek met de betrokkene en het invullen van het registratieformulier tijdens dit gesprek. In het gesprek wordt eveneens afgetoetst of er behoefte is aan nazorg. Daarnaast werd aan haar gevraagd om een nieuw initiatief voor collegiale opvang uit te werken en op te starten. Dit initiatief is onderdeel van de probleemstelling van dit eindwerk en wordt om die reden later in dit werk verder besproken.

¹ Calog staat voor 'cadre administratif et logistique'. Binnen de Belgische politie wordt een onderscheidt gemaakt tussen operationeel personeel zijnde politieambtenaren en calog personeel zijnde burgerpersoneel

3.5 Besluit

De lokale politie krijgt als onderdeel van de geïntegreerde politie vanuit het Federaal en Nationaal Veiligheidsplan, vanuit wetgeving en vanuit de lokale overheden een kader om de zeven basisfuncties van de basispolitiezorg in te vullen. Desondanks heeft de korpschef binnen PZ VIMA de autonomie om de basisfuncties te organiseren.

Zoals gesteld werd, kan hij ervoor kiezen om politiepersoneel taken te schenken die buiten hun hoofdtaak vallen. Dit is eveneens te wijden aan de specifieke tendensen die eigen zijn aan de zone. Als overwegend kleine voorstad van Brussel, wordt voornamelijk Vilvoorde geconfronteerd met een snelle toename van inwoners en heerst er sinds 2013 het fenomeen van radicalisering. Deze tendensen kunnen gespecificeerd worden als eigen aan de zone. Daarnaast stelt het Zonaal Veiligheidsplan als eigen prioriteit geweld tegen beroepen met een openbare hoedanigheid als prioriteit.

Binnen politiezone Vilvoorde-Machelen is de hoofdtaak van de maatschappelijk werker slachtofferbejegening, als onderdeel van de basisfunctie politionele slachtofferbejegening. Daarbuiten werkt zij ook mee aan het deradicaliseringsbeleid van Vilvoorde, zij is binnen PZ VIMA vertrouwenspersoon en zij werkt conform de actieplannen 2016 die voortvloeien uit het Zonaal Veiligheidsplan mee aan een aanpak rond geweld tegen politieambtenaren.

4 Geweld en agressie tegen politieambtenaren

In de literatuur wordt er een uitgebreid beeld geschetst over het thema 'geweld en agressie tegen politieambtenaren'. Binnen volgend hoofdstuk wordt er ingegaan op wat geweld en agressie tegen politieambtenaren allemaal omvat. We kijken tevens naar wat de impact van geweld op politiemedewerkers is en wat veel gebruikte coping mechanismen zijn. Er wordt in dit hoofdstuk doorlopend de vergelijking gemaakt tussen Nederland en België.

4.1 Geweld en agressie, what's in a name?

Geweld en agressie zijn breed te definiëren termen en worden vaak in één adem gebruikt (Laureys, 2014).

Om die reden lijkt het van belang om te kijken hoe PZ VIMA, het Nederlandse plan en Comité P deze termen definiëren.

In 2014 deed Comité P (2014) een onderzoek naar de monitoring van het fenomeen geweld tegen politieambtenaren. Door een bevraging te organiseren onder +/- 5000 politiemensen werd er gekeken hoe het toezicht op geweld tegen politieambtenaren geregeld is. Uit de vaststellingen bleek dat er helemaal niet zo veel geregistreerd werd. Daardoor kon men geen conclusies trekken over de efficiëntie van de registratie en gevolgde aanpak.

Bij een gebrek aan gegevens omtrent geweld tegen politieambtenaren, stuitte Comité P eveneens op het ontbreken van een eenduidige definitie. In hun eigen onderzoek poogden zij geweld als volgt te definiëren:

“Onder geweld gepleegd tegen de politie verstaan we elk gedrag in verband gebracht met al dan niet fysiek geweld dat op georganiseerde (vooropgezet) of niet-georganiseerde (onverwacht) wijze tot uiting komt ten aanzien van een lid van het operationeel kader of van het administratief en logistiek kader, tijdens of buiten zijn dienst, wegens zijn beroepsactiviteit of tegen het politiewezen in het algemeen, waarbij gericht wordt op zijn menselijke of materiële bestanddelen. De impact van dit geweld op de werking van de politie wordt gemeten aan de hand van de morele, fysieke, materiële en/of organisatorische rechtstreekse (op de leden van de politiedienst of de instelling) of onrechtstreekse (op de collega's, de familieleden, de samenleving, ...) gevolgen die op korte, middellange en lange termijn kunnen opduiken.” (Comité P, 2014, p. 4)

In deze definitie valt op dat getracht is elk aspect op te nemen. Dit maakt overigens dat de definitie (te) lang is. Daarbij kan de vraag worden gesteld of deze definitie in een poging zo volledig mogelijk te zijn, zijn doel niet voorbijstreeft. Zijn alle aspecten daadwerkelijk opgenomen of zorgt ook deze definitie voor uitsluitingen?

De definitie die gehanteerd werd door de federale politie klinkt als volgt:

“Elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk of in zijn privéleven (werkgerelateerd slachtofferschap) door een persoon extern aan de politieorganisatie”

(Comité P, 2014, p. 4)

Opvallend is dat deze definitie aanzienlijk korter is, maar niet direct minder aspecten omvat dan de aanzienlijk langere definitie van Comité P (2014).

In haar onderzoek stelt het comité dat zij de behoefte voelt aan één definitie. Een enkele definitie zou een goede stap kunnen zijn in een duidelijke en eenduidige aanpak. Om dit te realiseren is het nodig om de inhoud van de definitie en de beschrijving van wat geweld is en wat niet te bepalen. Volgens mij is Comité P hiervoor het best geplaatst.

In het Zonaal Veiligheidsplan van de politiezone Vilvoorde-Machelen wordt geweld tegen politieambtenaren geformuleerd als zijnde prioritair. In deze praktijkanalyse wordt er enkel toegespitst op geweld tegen politieambtenaren. De politiezone Vilvoorde Machelen beschrijft het als volgt:

“Geweld tegen personen met een openbaar beroep tijdens de uitoefening van hun functie (o.a. veiligheidspersoneel, politie, verplegend personeel, dokters...)”

(Zie bijlage 1, Actieplannen 2016, p. 14)

Wat hier als eerste opvalt is dat enkel de term geweld wordt gebruikt en dat er over agressie niet wordt gesproken. Ten tweede valt op dat de term geweld niet verder gespecificeerd wordt, waardoor het ruimte laat voor brede interpretatie. Zo wordt geen enkele uiting die als gewelddadig wordt opgevat uitgesloten.

In Nederland wordt een soortgelijke prioriteit als volgt omschreven in een landelijk actieprogramma.

‘Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak’
(Laureys, 2014, p. 5)

Echter worden de termen geweld en agressie in het Nederlands actieprogramma bijkomend gespecificeerd.

“Het welbewust verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een werknemer, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de publieke taak, hetgeen resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, materiële schade, letsel, de dood of psychische schade.”

De term geweld en agressie worden in deze definiëring wel gespecificeerd. Dit wordt in het Zonaal Veiligheidsplan niet gedaan, waar tot op zekere hoogte wel gespecificeerd wordt welke beroepen er behoren tot de openbare beroepen.

4.2 Verbaal geweld versus lichamelijk geweld

Literatuur over lichamelijk geweld tegen politieambtenaren uit zowel Nederland als België is terug te vinden (Laureys, 2014; Comité P, 2014, Hanrath & Heeres, 2012; Van Leiden & Ferwerda, 2012). Over verbaal geweld daarentegen wordt in deze werken niet veel gesproken. Literatuur waarin verbaal geweld tegen politieambtenaren wel wordt opgenomen, bestaat voornamelijk uit enkele wettelijke bepalingen. Deze komen verderop aan bod.

Zoals hierboven geciteerd wordt er in de Nederlandse definitie effectief gesproken over verbaal geweld. PZ VIMA houdt in hun registratieproces rekening met verbaal, fysiek, economisch en seksueel geweld (mondelijke communicatie) zonder dat dit specifiek wordt omschreven in de definiëring van het ZVP.

Het gebrek aan de beschrijvingen omtrent verbaal geweld tegen politieagenten kan te wijten zijn aan het gebrek aan meldingen hieromtrent of andersom (Comité P, 2014).

Politieagenten schijnen geneigd te zijn om verbaal geweld niet te melden omdat zij vaak in de veronderstelling verkeren dat er geen gevolg aan zal worden gegeven (van Leiden & Ferwerda, 2012). In het registratieproces van PZ VIMA blijkt dit eveneens het geval te zijn en dit vraagt om stelselmatige sensibilisering wat betreft de geweldsdefinitie (mondelijke communicatie).

4.3 Geweld volgens de wet in België en Nederland

In het kader van de definiëring van geweld wordt hieronder uiteengezet wat de overeenkomsten en verschillen zijn in de definiëring van deze bepalingen aan de hand van de uiteenzetting van Vanderheiden, Goossens en Timmer (2012). Met deze uitdieping wordt niet getracht om te bepalen of er een betere of slechtere manier is. Er wordt simpelweg beschreven en enigszins vergeleken hoe beide landen vormgeven aan hun wetgeving inzake geweld tegen politieambtenaren. Door de beschrijving van deze wetsbepalingen kan er gezien worden wat de mogelijkheden zijn rond aangifte van geweld tegen politieambtenaren.

Strafrechtelijk worden er zowel in België als in Nederland verschillende geweldsmisdrijven ten aanzien van de politie opgenomen in verschillende bepalingen uit het strafrecht namelijk

1. Weerspannigheid (BE) versus wederspannigheid (NL).
2. Smaad (BE) versus beledigingen (NL).
3. Slagen en verwondingen (BE) versus mishandeling (NL).

4.3.1 Weerspannigheid versus wederspannigheid

Allereerst wordt hier aandacht besteed aan weerspannigheid en wederspannigheid.

Weerspannigheid in het Belgische strafrecht wordt gekenmerkt door het feit dat 'geweld' hierin alle daden van fysieke dwang omvat die gepleegd worden tegen onder meer politieambtenaren. Daarnaast wordt er eveneens gesproken over dreiging waar men alle middelen onder verstaat van morele dwang door het verwekken van vrees voor een dreigend kwaad. Een keerzijde die in de bepaling wordt benoemd is dat de persoon die zich schuldig maakt aan weerspannigheid op de hoogte moet zijn van het feit dat hij/zij zich verzet tegen een politieambtenaar. Het is namelijk volgens de bepaling niet noodzakelijk dat de politieambtenaar in uniform is (Vanderheiden et al., 2012).

Wederspannigheid dekt in Nederland dezelfde lading als de term weerspannigheid in België. In Nederland worden de personen waartegen wederspannig kan worden opgetreden ruim ingevuld door dit enkel te dekken met het woord 'ambtenaar'. In de Belgische bepaling wordt nauwkeurig uiteengezet op welke functionarissen de bescherming van toepassing is (Vanderheiden et al., 2012).

Belgische situatie	Nederlandse situatie	Voorbeeld uit de Belgische situatie
Weerspannigheid	Wederspannigheid	Een verdachte van een winkeldiefstal in het centrum van Vilvoorde verzette zich tegen zijn arrestatie door te weigeren zijn handen te tonen zodat de politiemedewerkers van PZ VIMA hem konden boeien. Hij verzette zich hevig door zich los te trekken en zich dreigend op te stellen tegen de politiemedewerkers. De politiemedewerkers stelden een proces-verbaal voor weerspannigheid op.

4.3.2 Smaad versus beledigingen

Het begrip smaad betekent in tegenstelling tot de term weerspannigheid niet hetzelfde in België als in Nederland. Smaad wordt in Nederland gedefinieerd als eerroof en laster. In België dient het te gaan om smaad in woorden, daden, gebaren of dreigingen. Dit behelst alles van beledigingen tot het gooien van voorwerpen, maar slagen en verwondingen worden hierin niet opgenomen.

In Nederland zijn beledigingen van gezag/ambtenaar een verzwarende omstandigheid en geen misdrijf op zich, zoals smaad dat in België wel is. Echter kan er in België weer geen beroep worden gedaan op een verzwarende omstandigheid of afzonderlijk misdrijf wanneer het gaat om eerroof van een politieambtenaar (Vanderheiden et al., 2012).

Belgische situatie	Nederlandse situatie	Voorbeeld uit de Belgische situatie
Smaad	Beledigingen	Tijdens een interventie op de kermis van Vilvoorde waren een aantal jongeren beledigende leuzen aan het roepen naar politieambtenaren van PZ VIMA. Hierop kozen de politieambtenaren ervoor om deze jongeren aan te houden voor smaad.

4.3.3 Slagen en verwondingen versus mishandeling

In de wetbepaling slagen en verwondingen (België) zijn de gevolgen van deze daad en de sprake van al dan niet voorbedachte rade belangrijke factoren. Er geldt een strafverzwaring wanneer slagen en verwondingen worden toegebracht aan onder andere een agent die drager is van het openbaar gezag of van de openbare macht.

Mishandeling (Nederland) wordt naar zwaarte bepaald en ook hier is er sprake van strafverzwaring in geval van voorbedachte rade, de zwaarte van het letsel en wanneer een ambtenaar slachtoffer werd. Ook hier dekt 'ambtenaar' als begrip een ruime lading aan verschillende functies van openbaar belang, waaronder politieambtenaren (Vanderheiden et al., 2012).

Belgische situatie	Nederlandse situatie	Voorbeeld uit de Belgische situatie
Slagen en verwondingen	Mishandeling	Politieambtenaren van de PZ VIMA reageerden op een oproep en begaven zich te voet naar de plaats waar zich een gevecht voerde tussen burgers. Onderweg naar deze oproep werd een van de politieambtenaren door een bijstander onderuit geschopt. Deze persoon werd aangehouden voor slagen en verwondingen.

Nu uiteen is gezet hoe geweld op wettelijk en organisatorisch vlak wordt gedefinieerd, wordt er in de volgende paragraaf overgegaan naar de gevolgen van agressie en geweld tegen politieambtenaren.

4.4 De gevolgen van agressie en geweld op politieambtenaren

Zoals in de probleemstelling gesteld werd, zijn jonge politie-inspecteurs van de interventiedienst het meest vatbaar voor geweld tijdens de uitoefening van hun functie.

Interventie kan gezien worden als noodhulp of een 'brandweerfunctie' en behoort tot één van de 7 basisfuncties van de basispolitiezorg. Interventie inspecteurs worden frequent met crisisincidenten geconfronteerd, waardoor zij in grotere mate geconfronteerd worden met geweld (Comité P, 2014; Gilleir, 2013; Laureys, 2014;).

Maar wat voor uitwerking heeft dit op politieambtenaren wanneer zij slachtoffer zijn van geweld tijdens de uitoefening van hun functie?

Wanneer er sprake is van fysiek geweld is materiële en/of lichamelijke schade 'eenvoudiger' vast te stellen dan wanneer het gaat over de emotionele gevolgen van geweld.

Bij verbaal geweld is er al dan niet enkel sprake van emotionele schade. Om deze reden en gezien het uitgangspunt van deze bachelorproef wordt de nadruk in deze paragraaf gelegd op de emotionele gevolgen van het geweld dat politieambtenaren kunnen ervaren. Eveneens wordt er kort aandacht besteed aan mogelijke gedragsmatige gevolgen.

Eerder werd beschreven dat beroeps-gerelateerde risico's steeds meer aandacht krijgen in de media en de politiek. Naast een maatschappelijk gedragen gevoel voor urgentie, kan dit met zich meebrengen dat de gevolgen van dit geweld niet meer geproblematiseerd worden. Dit omdat het gezien wordt als onderdeel van de politiefunctie.

Een mogelijk gevolg hiervan is dat politieambtenaren minder bereid zijn aangifte te doen en dat de openbare opinie een invloed heeft op de mate waarin zij zichzelf bekijken als slachtoffer (Van Braneghem, Truyens, Van Altert & Verwee, 2013).

Uit onderzoek van Van Braneghem et al. (2013) bleek dat de voornaamste reden voor politiemedewerkers om geweld niet te melden was omdat zij dit 'part of the job' vinden. Dit zijn geluiden die binnen PZ VIMA al klonken onder politieambtenaren (mondelijke communicatie).

Het ervaren van slachtofferschap is daarnaast iets wat voor politieambtenaren een moeilijk verenigbaar begrip is met hun rol van het helpen of zelfs het redden van burgers. Slachtofferschap is vaak een sociale rol die geassocieerd wordt met iemand die kwetsbaar, machteloos, hulpeloos of lijdend is. Dit is over het algemeen een beeld voor de politieambtenaar waarmee hij/zij niet wil geassocieerd wil worden en wat te wijten valt aan de 'machocultuur die over het algemeen heerst binnen de politie (Van Braneghem et al., 2013; Laureys, 2014).

Politieambtenaren lopen het risico van herhaald slachtofferschap doordat zij frequent in aanraking komen met geweld en dit kan dus vergaande psychische gevolgen hebben (Laureys, 2014).

Tijdens een geweldsituatie dienen politieambtenaren hun eigen emoties onder controle te houden of opzij te zetten om op dat moment het professionele functioneren niet in het gedrang te brengen. Dit is een groot onderdeel van hun werk. Dit kan ook vertaald worden naar een gebeurtenis waarin niet de burger, maar zichzelf het slachtoffer zijn.

Wanneer politieambtenaren hun emoties blijvend opzij zetten, bestaat het risico dat zij op termijn emotionele signalen niet meer herkennen bij zichzelf. Dat kan betekenen dat ze of afgevlakt geraken of een reeks vooroordelen ontwikkelen die het neutraal reageren op een vergelijkbare situatie kunnen bemoeilijken. Het herkennen van deze emotionele signalen en de stressreacties die optreden, zijn daarom zeer belangrijk in het bewust omgaan met het incident. (Laureys, 2014).

Na de feiten kan een politieambtenaar geconfronteerd worden met een gevoel van persoonlijk falen, wat schuldgevoelens tot gevolg kan hebben. Men kan ook gevoelens van schaamte ervaren omdat onder de indruk zijn van dergelijke feiten ogenschijnlijk niet past binnen de politiecultuur (Laureys, 2014).

De overgrote meerderheid van de agenten kan slachtofferschap alleen dragen door terug te vallen op hun eigen gezonde coping strategieën en met behulp van hun eigen sociale omgeving. Wanneer verwerking echter problematisch wordt en de eigen coping mechanismen of de sociale omgeving niet meer voldoen, is er het risico op verschillende psychische stoornissen. Deze kunnen optreden wanneer stresssymptomen zich blijven voordoen en langer aanhouden. Dit kan resulteren in bijvoorbeeld een posttraumatische stress stoornis of het burn-out syndroom (Laureys, 2014).

4.5 Besluit

Er worden in België door drie verschillende onderdelen binnen het grotere geheel van 'de politie' drie verschillende definities gehanteerd om geweld tegen politieambtenaren te omschrijven. Door de federale politie, Comité P en op lokaal niveau binnen PZ VIMA wordt geweld tegen de politie anders gedefinieerd.

In Nederland wordt er één definitie gehanteerd voor geweld tegen alle beroepen met een openbare hoedanigheid. De politie is hiervan een onderdeel. Het lijkt logischer en eenduidiger om één gezamenlijke definiëring te hanteren. Het is van belang dat verbaal geweld in een overkoepelende definitie wordt opgenomen.

De wettelijke bepalingen laten zien dat de verschillen tussen Nederland en België niet zeer groot zijn. Er zijn enige verschillen in de mogelijkheid tot het toepassen van verzwarende omstandigheden en op welke manier bepaalde termen een specifieke lading dekken.

Dit hoofdstuk toont aan dat de manier waarop slachtofferschap wordt ervaren door politieambtenaren in grote mate te maken heeft met de 'machocultuur' die er binnen de politie heerst. Daarnaast laat de manier waarop politieambtenaren zichzelf zien binnen hun functie niet altijd toe om te gaan met de emoties die een geweldssituatie met zich mee brengen. Wanneer er niet adequaat wordt omgegaan met de emoties die bij politieambtenaren opkomen na een geweldsincident, kan dit vergaande gevolgen hebben. Het is van belang dat de omgeving en de getroffen politieambtenaar hier aandacht voor hebben.

5 De regelgeving in België omtrent geweld tegen politie op twee niveaus

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden een aantal relevante onderwerpen verder uitgediept en worden de termen agressie en geweld besproken aan de hand van relevante literatuur en praktijkinformatie. De Belgische regelgeving wordt opgedeeld in federale materie en lokale materie.

Tot slot behandelt dit hoofdstuk het initiatief voor collegiale opvang binnen de lokale politie. Het lijkt interessant om enige bestaande literatuur hieromtrent uit te werken, aangezien deze bachelorproef collegiale opvang als nieuw concept binnen PZ VIMA voorstelt.

5.2 De regels op federaal niveau

5.2.1 Specifieke maatregelen

In 2013 hebben toenmalig minister van Binnenlandse Zaken, Joëlle Milquet (cdH) en toenmalig minister van Justitie Annemie Turtelboom (Open VLD) in het kader van geweld tegen politie een aantal maatregelen getroffen en nieuwe maatregelen aangekondigd.

De maatregelen die door deze ministers werden voorgesteld zijn niet allen tot uitvoering gebracht en over een aantal voorgestelde maatregelen is dan ook geen informatie te vinden. Dit kan te maken hebben met het feit dat er door de nationale verkiezingen van 2014 nieuwe ministers aan het roer kwamen namelijk, Koen Geens (CD&V) als minister van Justitie en Jan Jambon (N-VA) als minister van Binnenlandse Zaken (Federale Overheidsdienst Justitie, 2013)

Ex-ministers Turtelboom en Milquet stelden voor dat er snelrechtbanken kwamen om onder meer geweld tegen politie prioritair te kunnen behandelen en dat de rechter binnen twee maanden een uitspraak zou kunnen doen. Daarnaast zou er door toenmalig minister Turtelboom gewerkt worden aan een geweldsprotocol om de vervolging inzake geweld tegen politie te vereenvoudigen en communicatie tussen justitie en politie te verbeteren (Federale Overheidsdienst Justitie, 2013).

Hierover is echter geen verdere informatie te vinden. De diensten binnen politiezone Vilvoorde-Machelen die zich bezig houden met de materie geweld tegen politie, stellen ook geen verdere informatie of navolging te hebben ontvangen over deze ministeriële aankondigingen (mondelijke communicatie).

Sinds maart 2014 zijn er enkele maatregelen getroffen in het kader van geweld tegen politieambtenaren.

- Zo kunnen politiemensen makkelijker worden overgeplaatst naar een ander korps nadat zij slachtoffer zijn geweest van een geweldsincident en zijn zij hierin niet meer afhankelijk van de goedgewilligheid van de korpsleiding. Het gaat hierbij niet enkel om fysiek geweld, maar eveneens om andere geweldsvormen.
- Eveneens worden erelonen van artsen vergoed door de overheid wanneer er medische zorg verleend dient te worden. Dit deel van de medische kosten hoeft een getroffen politiemedewerker niet meer voor te schieten.

(Politienieuws, 2014).

5.2.2 Bepalingen uit het Strafwetboek

Op federaal niveau geldt met betrekking tot geweld tegen politieambtenaren onder meer het Strafwetboek en meer specifiek de “Wet van 20 december 2006 met het oog op het strenger bestraffen van geweld tegen bepaalde categorieën personen” en de “Wet van 8 maart 2010 met betrekking tot de verzwarende omstandigheden voor daders van bepaalde misdrijven tegen bepaalde personen bekleedt met een openbare hoedanigheid” (Vanderheiden et al., 2012).

Met de laatste twee hierboven genoemde wetswijzigingen heeft de wetgever destijds getracht om een duidelijk signaal te geven om geweld tegen personen met een openbare hoedanigheid (daarmee onder meer de politie) te ontmoedigen. Er valt in de wet van 20 december 2006 zelfs zeer specifiek te lezen dat deze tot doel heeft om *“politiediensten beter te beschermen tegen geweldplegingen die zij in de uitoefening van hun bediening of ter gelegenheid van de uitoefening van hun bediening ervaren”* (Vanderheiden et al., 2012).

Deze wetswijzigingen waren een gevolg van een specifiek geval van geweld tegen politie waar in voorbereidende werken naar werd verwezen. De wetgever zou met een repressieve maatregel van een wetsvoorstel preventief willen optreden.

Vanderheiden et al., (2012) stellen in hun artikel de vraag of het preventief optreden geslaagd is en of potentiële plegers van geweld tegen de politie zijn afgeschrikt door de verzwaarde straffen. Zij stellen dat er door middel van cijfermateriaal gekeken zou moeten worden of het geweld tegen politieambtenaren is gedaald of gestegen sinds de intrede van dit wetsvoorstel.

Net als de vraag of de wetswijzigingen effect hebben gehad, kan men zich afvragen in hoeverre een aangifte van een politieambtenaar als slachtoffer van geweld leidt tot een veroordeling. Hierover werden in het kader van dit eindwerk geen cijfers gevonden. Een minder geruststellende factor in deze is de algehele juridische achterstand die in België de rechtszekerheid van de burger ondermijnt (Bielen, Marneffe, Ooms & Vereeck, 2013).

5.2.3 Geweldsincidenten als arbeidsongeval

Naast het strafrechtelijke aspect van geweld tegen politieambtenaren geldt ook het reglement arbeidsongevallen voor het personeel van de politie wanneer een politieambtenaar slachtoffer is geworden van geweld en hierdoor ziek valt. Dit reglement is opgesteld door het Bestuur van medische expertise, afgekort Medex. In het reglement worden arbeidsongevallen gedefinieerd als:

“Het ‘ongeval’ wordt gedefinieerd als een plotse gebeurtenis die een fysiek en/of psychisch letsel veroorzaakt en waarvan de oorzaak of één van de oorzaken buiten het organisme van het slachtoffer ligt.” (Bestuur voor medische expertise, 2013, p. 2)

Het reglement is voortgevloeid uit de ‘Wet betreffende [de preventie van of] de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector’ en meer specifiek in het ‘Koninklijk besluit tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten’ (Dewael, 2003).

Medex is belast met de beoordeling van arbeidsongevallen voor de politie.

Een arbeidsongeval dient te allen tijde bij deze dienst gemeld te worden, waarna er wordt geoordeeld of het arbeidsongeval wettelijk is.

Het door Medex opgestelde reglement specificeert voor zowel de federale politie als de lokale politie welke stappen ondernomen dienen te worden wanneer er sprake is van een arbeidsongeval. Het melden van een arbeidsongeval gebeurt aan de hand van het formulier ‘aangifte arbeidsongeval’. Medische kosten die gemaakt werden in functie van het arbeidsongeval worden vergoed voor het getroffen personeelslid en de vergoeding valt onder de verantwoordelijkheid van de lokale politie (Bestuur medische expertise, 2013).

5.2.4 Het Stressteam van de federale politie

Het stressteam van de federale politie treedt preventief op bij psychisch en emotioneel lijden tijdens het werk voor de federale politie en op vraag van de lokale politie. Het team bestaat uit maatschappelijk assistenten en psychologen en is daarmee een multidisciplinair team. In tegenstelling tot collegiale opvang kan dit gezien worden als interne professionele dienstverlening (Milquet, 2014).

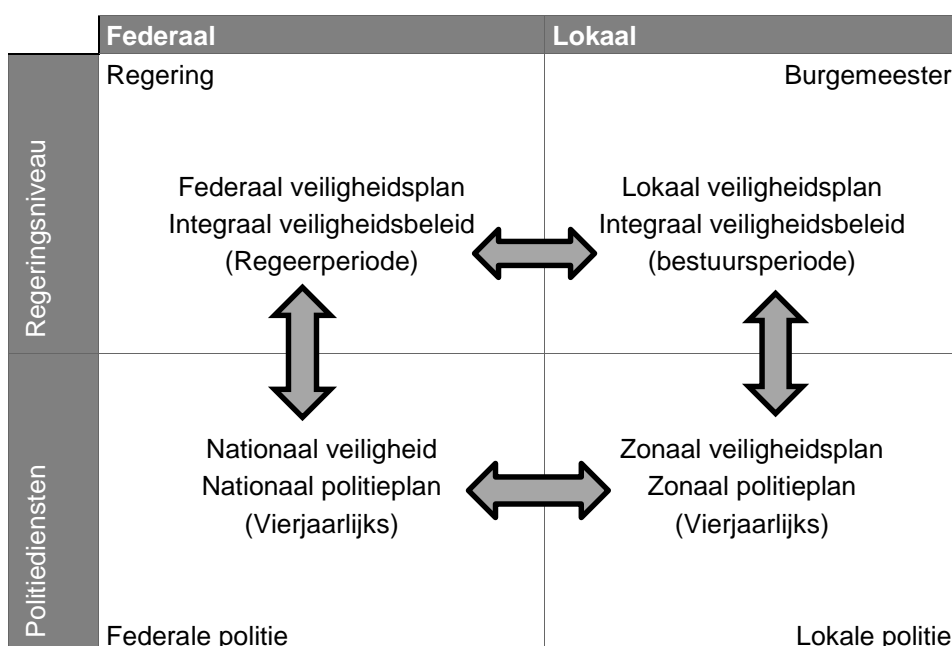
De opdrachten van het stressteam zijn onder te verdelen in primaire preventie, secundaire preventie en tertiaire preventie.

- De primaire preventie omvat voornamelijk dat medewerkers van het stressteam meewerken aan bestaande initiatieven in het kader van welzijn op het werk.
- De secundaire preventie omvat crisisinterventies zowel collectief als individueel en dit naar aanleiding van gebeurtenissen met een emotionele impact in de privé- en professionele setting. Voor de meest ernstige gevallen van geweld tegen politieambten staat het stressteam in voor crisisinterventies bij zowel de betrokkene als diens familie. Eveneens tot het luik van secundaire preventie behoort de bewustmaking en opleiding van verschillende interne partners van de geïntegreerde (lokale) politie. Dit kan met betrekking tot stress, trauma, zelfmoordpreventie en andere psychosociale thema's zijn.
- Tot de tertiaire preventie behoort het daadwerkelijk psychotherapeutisch begeleiden van de politieambtenaren en hun familie naar aanleiding van geweld in de uitoefening van hun functie.

(Milquet, 2014).

Milquet (2014) benadrukt aan de lokale politie om rekening te houden met het bestaan van het stressteam en het team in te schakelen in o.m. situaties van geweld tegen politieambtenaren.

5.3 De regels op lokaal niveau



(Intern document van PZ Gent overgenomen uit Gilleir, 2013)

In bovenstaand kader wordt weergegeven op welke niveaus de verschillende veiligheidsplannen worden opgesteld en hoe deze elkaar beïnvloeden. Geweld tegen politieambtenaren wordt in het zonaal veiligheidsplan opgenomen.

Dit zonaal veiligheidsplan wordt opgesteld door de zonale veiligheidsraad en stelt op lokaal politieel niveau vast wat de prioriteiten zijn. Dit onderdeel wordt gebaseerd op lokaal politieel niveau en wordt er specifiek aandacht besteed aan het zonaal veiligheidsplan.

5.3.1 Een geweldsdelict als arbeidsongeval

Een geweldsdelict tegen mensen met een openbare hoedanigheid is volgens de wetgever een arbeidsongeval. Een lokale politiezone kan ervoor kiezen om zich te verzekeren tegen arbeidsongevallen, waardoor terugbetalingen verlopen via een derde partij, namelijk de desbetreffende verzekeringsmaatschappij. De verzekeringsmaatschappij van Vilvoorde-Machelen stuurt het getroffen personeelslid een omvangrijke vragenlijst toe die zij dienen in te vullen om hun arbeidsongeval "te bewijzen" (mondelijke communicatie).

5.3.2 De kosteloze rechtshulp

Om de kosteloze rechtshulp te garanderen voor de politiemensen van het korps wanneer zij slachtoffer zijn van geweld in de uitoefening van hun functie is PZ VIMA eveneens verzekerd. Politie medewerkers dienen het formulier "aanvraag kosteloze rechtshulp" in te vullen. Zij mogen hun eigen advocaat kiezen (Personeelsdienst Politiezone VIMA, 2011).

5.3.3 Het zonaal veiligheidsplan

Zoals eerder besproken beschikt elke politiezone over een Zonaal Veiligheidsplan wat iedere vier jaar wordt opgesteld. Dit veiligheidsplan vloeit gedeeltelijk voort uit het Nationaal Veiligheidsplan en bevat prioriteiten waar de politiezone speciale aandacht aan wil besteden. De politiezone kan naast de nationaal gestelde prioriteiten uit het Nationaal Veiligheidsplan eveneens eigen prioriteiten formuleren in het Zonaal Veiligheidsplan.

Om de prioriteiten meer gedetailleerd te beschrijven en duidelijke afspraken te maken om doelstellingen te behalen worden er door PZ VIMA jaarlijkse actieplannen opgesteld. In de actieplannen van 2016 (bijlage 1) is geweld tegen personen met een openbare hoedanigheid de derde prioriteit. In eerste instantie wordt er gesteld dat het geweld in kaart gebracht dient te worden door middel van registratie. Vervolgens wordt er in het actieplan gesproken over de responsabilisering en opleiding van de medewerkers in het kader van geweld. Als laatste wordt verwezen naar het voorzien van nazorg (PZ VIMA, 2016).

Om deze doelstellingen te kunnen behalen dienen verschillende partijen binnen PZ VIMA in te staan voor het uitvoeren van een aantal activiteiten.

5.3.3.1 De registratie

Zoals eerder beschreven in deze bachelorproef is de maatschappelijk werker belast met het registreren van het geweld tegen politieambtenaren. Zij dient hen binnen twee werkdagen te contacteren nadat de getroffen medewerker het incident heeft gemeld. Het incident dient opgenomen te worden in een registratiefiche. Deze wordt ingevuld tijdens een gesprek met de getroffen medewerker (PZ VIMA, 2016).

5.3.3.2 De responsabilisering en opleiding

In het kader van de responsabilisering en opleiding, dienen medewerkers van de dienst interventie minstens één herhalingsessie te volgen van VFC². Eerder in dit werk werd gesteld dat leden van de dienst interventie het meest frequent getroffen worden door geweld tijdens de uitoefening van hun functie. Bijgevolg kan gesteld worden dat het voor de leden van de dienst interventie van belang is om meer herhalingsessies te volgen (PZ VIMA, 2016; Laureys, 2014). In het actieplan wordt daarnaast verwezen naar een aanbod van assertiviteitstraining. Naast fysieke vaardigheden lijkt assertiviteit ook een belangrijke vaardigheid voor politiemedewerkers van de dienst interventie.

Wat opvalt in de activiteiten is de vrijblijvendheid van de rol van de medewerkers in het kader van de registratie en bij het volgen van de herhalingsessie VFC of assertiviteitstrainingen.

² Dit staat voor Vaardigheden Fysieke Confrontatie, een opleiding voor operationeel personeel van de politie.

Medewerkers die slachtoffer zijn geworden van geweld tijdens de uitoefening van hun functie zijn niet verplicht om deze incidenten te melden. Uit de registratie van de incidenten in de afgelopen 6 maanden blijkt dat er weinig medewerkers zich na de initiële melding van het incident melden bij de maatschappelijk werker om de registratie van hun geweldservaring te vervolledigen.

Bij de activiteit omtrent de herhalings sessie VFC wordt benoemd dat er 'ten minste één herhalings sessie gevolgd dient te worden. Jaarlijks worden er echter 5 sessies georganiseerd waar veelal weinig animo voor heerst onder de medewerkers van PZ VIMA (mondelinge communicatie). Naast de verplichte sessie, volgen weinig medewerkers dus de overige geplande herhalings sessies. Dit geldt eveneens voor de volledig vrijblijvende assertiviteitstrainingen.

5.3.3.3 De nazorg

In het kader van nazorg wordt er gesproken over het CRT, het Crisis Respons Team. Het initiatief voor collegiale opvang binnen PZ VIMA wordt ingevuld door het CRT. In de volgende paragraaf zal hier dieper op ingegaan worden.

5.3.4 Collegiale opvang in het kader van de actieplannen 2016

Naast geweldincidenten waar de politie mee geconfronteerd wordt, zijn er meerdere zware gebeurtenissen die als betekenisvol en schokkend ervaren kunnen worden. Directe en adequate zorg kunnen belangrijk zijn voor het verdere verwerkingsproces wanneer een medewerker iets dergelijks meemaakt (Lok & de Boer, 2007).

In hun artikel stellen Lok en de Boer (2007) dat met name medewerkers van o.m. de politie, de brandweer, de ambulance, de beveiliging en medewerkers uit de gezondheidszorg vaker weerstand vertonen tegen interne professionele dienstverlening (bijv. het stressteam). Dit zou te wijten zijn aan de perceptie van persoonlijk falen of zwakte. Om die reden valt er te pleiten voor een meer informele, meer laagdrempelige opvang in de vorm van collegiale opvang (Lok & de Boer, 2007).

In de ministeriële omzendbrief GPI 79 stelt minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen van destijds, Joëlle Milquet, dat de leden van de lokale politie verantwoordelijkheid moet nemen om geweld tegen politieambtenaren aan te pakken (Milquet, 2014).

Verschillende lokale politiezones gingen PZ VIMA al voor in het opstarten van collegiale opvang. Zo bestaat er in onder andere Hasselt het Collegiaal Opvangteam Politie, afgekort het COP, het ECHO-team in Geel en in Namen het ASPIC-team (De Soir, 2013).

Het CRT (Crisis Respons Team) is het initiatief voor collegiale opvang binnen PZ VIMA. In de derde prioriteit van de actieplannen 2016 (bijlage 1) van PZ VIMA wordt het CRT onder de subprioriteit “nazorg” gecategoriseerd. Er wordt gesteld dat de maatschappelijk werker van deze politiezone de rol en de werking van de vijf CRT-collega's dient vast te leggen en dat het bestaan en de rol van het CRT bekend dient te worden gemaakt binnen het korps (PZ VIMA, 2016).

In het kader van deze bachelorproef werden deze twee aspecten uitgevoerd. Dit wordt in hoofdstuk 7 en meer specifiek paragraaf 7.3 uitgediept.

5.4 Besluit

Op federaal niveau wordt regelgeving omtrent de politie opgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie. Het is duidelijk dat op federaal niveau het wetboek van strafrecht en wetgeving rond arbeidsongevallen van belang is in het kader van geweld tegen politieambtenaren. Er kan gesteld worden dat een aantal maatregelen van de doelstellingen van ex-ministers Milquet en Turtelboom zijn doorgevoerd. Opvallend is te zien hoe onderhevig het politielandschap is aan de politiek.

Het stressteam staat op federaal niveau in voor de begeleiding van politieambtenaren die slachtoffer werden van geweld, maar eventueel ook hun familie. Zoals Milquet (2014) in haar omzendbrief aangaf, dient er op lokaal niveau aandacht te zijn voor het bestaan van het stressteam, maar het kan zijn dat er binnen het korps in grotere mate dient bekeken te worden wanneer het ingeschakeld moet worden.

Bij de lokale politie Vilvoorde-Machelen zijn medische vergoeding na een arbeidsongeval en kosteloze rechtshulp via een verzekering gewaarborgd. Daarnaast maakt het Zonaal Veiligheid geweld tegen politieambtenaren tot een prioriteit en onderscheidt registratie, opleiden en nazorg als de drie onderdelen om geweld tegen politie aan te pakken. Naast de registratie van het fenomeen geweld tegen politie, zou opleiding een meer verplichtend karakter dienen te krijgen.

Gezien het feit dat er een drempel kan worden ervaren om bijv. een beroep te doen op de dienstverlening van het stressteam, kan er gepleit worden voor een initiatief voor collegiale opvang. Het initiatief voor collegiale opvang, het CRT wordt in hoofdstuk 7 voorgesteld.

6 Regelgeving in Nederland omtrent geweld tegen politie

6.1 Inleiding

Hoofdstuk 6 omvat een uitwerking van literatuur omtrent de Nederlandse politie in het kader van geweld tegen politiemensen. De problematiek en thematiek die de Belgische politie behandelt is dus weinig verschillend van de Nederlandse. Naast de verschillen tussen België en Nederland, bestaan er dus ook veel overeenkomsten. Zo zijn ook de rechtscultuur en maatschappelijke problematieken die de politie betreffen vergelijkbaar (Vanderheiden, Goossens & Timmer, 2012; Cachet, 2005). Om die reden wordt er aandacht besteed aan zowel de Belgische als Nederlandse politiestructuur en de regelgeving/procedures omtrent geweld en agressie tegen politieambtenaren. Misschien dat een kijkje over de landsgrenzen het Belgische denken rond geweld tegen politie kan inspireren.

6.2 De structuur en taken van de Nederlandse politie

6.2.1 De structuur

In de Politiewet van 2012 is vastgelegd hoe de nieuwe structuur van de Nederlandse politie geregeld is. De Nederlandse politie bestaat uit elf eenheden. Tien van deze eenheden behoren tot de nationale eenheid. De elfde eenheid is de landelijke eenheid. De landelijke eenheid vervult een gelijkaardige rol zoals de federale politie in België.

Uitzonderlijk en voor het eerst in de geschiedenis van Nederland maken sinds 2012 alle politiemedewerkers in het land onderdeel uit van één organisatie onder leiding van één korpschef. Deze reorganisatie van de Nederlandse politie is gepland om in 2018 volledig te zijn (Politie, 2012).

De Nationale eenheid is opgedeeld in tien eenheden (Noord-Nederland, Midden-Nederland, Noord-Holland, Amsterdam etc.). Deze regionale eenheden worden vervolgens opgedeeld in districten. Deze districten worden opgedeeld in robuuste basisteams die instaan voor de basispolitiezorg in een deel van een grote gemeente of een kleine gemeente (Politie, 2012).

De burgemeesters zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de openbare orde en de Officieren van Justitie (procureurs) staan in voor de strafrechtelijke handhaving op regionaal vlak. Naar hen wordt in het inrichtingsplan verwezen als gezagsdragers.

De korpschef van Nederland dient verantwoordelijkheid af te leggen aan de minister van Veiligheid en Justitie. De minister van Veiligheid en Justitie in Nederland is op dit moment Ad van der Steur (VVD). Hij is verantwoordelijk voor de beleidsmatige aansturing van de gezagsdragers van de politie. Dit gebeurt in nauw overleg met hen.

Wat in het inrichtingsplan Nationale Politie herhaaldelijk wordt benadrukt is dat de politie één organisatie is en dat de afzonderlijke onderdelen functioneren als een eenheid in tegenstelling tot de voorheen 25 afzonderlijke politieorganisaties in het land (25 regiokorpsen en Korps Landelijke Politiediensten) (Politie, 2012).

6.2.1.1 Bottom-up beleid

Het beleid en de uitvoering van politietaken zijn in Nederland van elkaar gescheiden. Het tot stand komen van beleid gebeurt in tegenstelling tot het Belgische model vanuit een bottom-up beweging. Er wordt namelijk vanuit integrale veiligheidsplannen die op lokaal vlak worden opgesteld aan de hand van lokale fenomenen een nationaal beleid vastgesteld. Lokale doelstellingen worden vormgegeven door overleg tussen burgemeesters en het openbaar ministerie (parket) en politie. Dit wordt de lokale driehoek genoemd (Politie, 2012).

De rol van de korpschef is in Nederland soortgelijk als in België. De korpschef staat ervoor in dat de minister van Veiligheid en Justitie wordt ingelicht over het functioneren van de politie als organisatie. De minister staat op zijn beurt in voor het toezicht op de algehele politie. Kortom, hij bepaalt wat de politie kan. De gezagsdragers op regionaal niveau, de burgemeesters en officieren van justitie (procureurs) bepalen wat de politie doet op vlak van taakuitvoering. De korpschef ziet erop toe dat deze taken worden uitgevoerd en verschaft informatie hieromtrent aan de minister. De minister is eindverantwoordelijke voor het goed functioneren van de politie (Politie, 2012).

De uitvoering en de vormgeving van de politionele basiszorg gebeurt op het niveau van de districten en de basisteams. Ook in Nederland valt dit onder de noemer basispolitiezorg (Politie, z.d.). Dit wordt verderop in het hoofdstuk besproken.

Het 291 pagina's lange Inrichtingsplan Nationale Politie schetst de nieuwe organisatorische structuur van de Nederlandse politie. In het kader van dit eindwerk was het onmogelijk om ieder bestuursniveau tot in detail toe te lichten.

In het Inrichtingsplan (2012) wordt vooral uitgediept hoe de organisatiestructuur op de verschillende niveaus eruitziet. Het is in vraag te stellen of een dermate grote organisatie als de Nederlandse Politie met een even grote bestuurlijke structuur daadwerkelijk kan functioneren als een eenheid.

Er wordt geopperd in het plan dat er door horizontale verbindingen op lokaal niveau efficiënter samengewerkt kan worden en dat professioneel contact tussen politiemedewerker beter gewaarborgd kan worden. Dit zou de sleutel zijn tot het creëren van eenheid (Inrichtingsplan Nationale Politie, 2012).

De uitgebreide bestuursstructuur zou volgens het Inrichtingsplan niet mogen zorgen voor minder professionele ruimte van de politiemedewerkers om maatwerk te kunnen bieden.

Dit kan eveneens in vraag worden gesteld door het sterk bureaucratische karakter van de in dit plan vastgelegde manier van verantwoording afleggen en de vele verschillende bestuurlijke niveaus (Politie, 2012).

6.2.2 De taken

De Nederlandse politie formuleert haar basispolitiezorg als volgt:

- *Dagelijks politietoezicht.*
De aanwezigheid van de politie op straat voorkomt overtredingen en misdrijven.
- *Preventie.*
Tips om bijvoorbeeld inbraken te voorkomen.
- *Verkeer.*
Alcoholcontroles, onderzoek verkeersongeval en de gemeente adviseren over verkeersmaatregelen (bijvoorbeeld over aanpassen snelheid).
- *Recherche en forensische opsporing.*
Rechercheurs onderzoeken bijvoorbeeld diefstal en inbraak, terwijl een forensisch expert DNA-sporen onderzoekt.
- *Hulpverlening.*
- *Handhaving.*
Handhaven van wetten en regelgeving op het gebied van wapens en munitie, en sluitingstijden van horecagelegenheden en winkels. (Politie, z.d.)

Er is hier een aanzienlijk verschil met de Belgische 7 basisfuncties van de lokale politie. Waar bij de zeven basisfuncties specifiek wordt verwezen naar politionele slachtofferbejegening, wordt hier het concept hulpverlening binnen de politie direct afgebakend. Bij de Nederlandse basispolitiezorg wordt hulpverlening op zichzelf vernoemd en verder niet gespecificeerd. Daarnaast worden de zeven basisfuncties meer onderverdeeld als de verschillende organisatorische diensten van de lokale politie (lees: interventie, verkeer, onthaal etc.) De Nederlandse basispolitiezorg wordt eerder geformuleerd als te ondernemen acties of taken.

6.3 Geweld tegen politieambtenaren (GTPA) in Nederland

6.3.1 De totstandkoming van een landelijke aanpak

Hanrath en Heeres (2012) beschrijven in hun artikel "De aanpak van geweld bij de Nederlandse Politie" de stappen die er in Nederland zijn ondernomen om geweld tegen politieambtenaren in te perken.

Uit onderzoek van het jaar 2010 dat Hanrath en Heeres (2012) raadpleegden voor hun artikel bleek dat de ernst en omvang van agressie en geweld tegen onder meer politie toeneemt. Een stijging van geweld in het algemeen in de Nederlandse samenleving werd volgens Hanrath en Heeres (2012) in de onderzoeken niet vastgesteld.

Net als in België wordt in Nederland vastgesteld dat geweld tegen politieambtenaren geen nieuw fenomeen is maar dat er momenteel meer media- en politieke aandacht voor is. Zo werd er in 2001 al vastgesteld dat driekwart van de politieambtenaren te maken hadden gehad met bedreigingen gedurende de uitoefening van hun functie (Hanrath & Heeres, 2012)

Omdat geweld binnen de uitoefening van het beroep van politieambtenaar eveneens in Nederland een fenomeen is dat zich voordoet binnen meerdere openbare beroepen werd door de overheid "Het programma Veilige Publieke Taak" in 2008 opgericht. Er werd hier gefocust op het belang van het begrip van de burgers voor de positie van werknemers met een 'publieke taak' (Hanrath & Heeres, 2012).

Onder de slogan 'Handen af van Onze Helpers' werden er vier landelijke normen opgesteld. Deze luiden als volgt:

- *Agressief of gewelddadig gedrag tegen werknemers met een publieke taak wordt nooit getolereerd;*
- *Geef de professional de ruimte om zijn werk te doen;*
- *Volg de aanwijzingen van de professional op;*
- *Verstoort de (bedrijfs-)orde niet.*

(Bouman, 2013a, p.1)

Tussen 2005 en 2007 verschijnt de landelijke regeling "Geweld tegen Politieambtenaren" (GTPA) met betrekking tot de afhandeling van geweldsincidenten waarbij een politieambtenaar tijdens de uitoefening van zijn functie slachtoffer wordt. De landelijke regeling focust zich op personeelszorg, de afhandeling van de opgelopen schade en het daadwerkelijke onderzoek naar de feiten.

Er werd aan de hand van de landelijke regeling een 'programmatisch kader' opgericht om een landelijke aanpak van het geweld tegen politieambtenaren in werking te stellen. Hierin werd dan weer de nadruk gelegd op een preventieve werking door middel van samenwerkingsverbanden tussen politie en derde instanties en organisaties, zoals voetbalorganisaties, horecabranches en het Openbaar Ministerie. Naast de bekendheid van de procedures en protocollen van geweld tegen politieambtenaren bij politiefunctionarissen zelf, is de landelijke aanpak onderdeel van het politieonderwijs (Hanrath en Heeres, 2012; Bouman, 2013a).

6.3.2 De Uitvoeringsregeling GTPA

In 2010 werd er een 'Uitvoeringsregeling GTPA' gelanceerd om kapstokken te voorzien voor hoe er omgegaan dient te worden met geweld tegen politieambtenaren. In 2010 bestond het Nederlandse politielandschap uit allemaal verschillende korpsen. Hier kwam door de politiewet van 2012 verandering in, waardoor de Nederlandse politie één organisatie werd (Bouman, 2013a).

In de uitvoeringsregeling wordt gesteld dat het van belang was dat:

- *Signalering, melden en registratie van geweldsincidenten een meer verplichtend karakter krijgt.*
- *Zorgverlening mogelijk is door een snelle eerste opvang en het bieden van nazorg.*
- *Het beleid zich richt op het doen van aangifte en het strafrechtelijk vervolgen van de verdachte*
- *Het beleid zich richt op het verhalen van alle schade, van de politieambtenaar en het politiekorps, op de verdachte*
- *Er een evaluatie procedure binnen het politiekorps is afgesproken en is beschreven*
- *De politieambtenaar de nodige ondersteuning (administratief en juridisch) en begeleiding kan worden geboden bij de verdere afhandeling van het geweldsincident*
- *Leidinggevendens voldoende zijn toegerust om de politieambtenaar direct na een incident de nodige zorg te bieden en de juiste beschermingsmaatregelen te kunnen nemen*

(Uitvoeringsregeling protocol GTPA, 2009, p. 12)

De regeling stelt voor onder meer elk van deze punten een procedure vast. Er wordt voor elk van deze punten geformuleerd hoe er vanuit de individuele (destijds) korpsen dient te worden gehandeld in het kader van geweld tegen politieambtenaren (Uitvoeringsregeling protocol GTPA, 2009).

Wanneer een politiemedewerker slachtoffer wordt van geweld, wordt deze begeleidt door een casemanager. Deze rol wordt volgens de uitvoeringsregeling toebedeeld aan een 'herkenbare functionaris' van het korps. De rol van deze casemanager is het bijstaan van zijn/haar collega doorheen de verschillende processen van registratie, eventuele aangifte, eventuele strafrechtelijke procedure en omkadering. Samen met de operationele leidinggevende heeft de casemanager een prominente rol in de opvang.

Er staat vast dat de operationele leidinggevende van de getroffen politiemedewerker dient in te staan voor de eerste opvang. Er staat specifiek vermeld dat iedere getroffen medewerker ten volste wordt ondersteund door het korps inzake begeleiding (Uitvoeringsregeling protocol GTPA, 2009).

6.3.3 Het zorgproces binnen de uitvoeringsregeling GTPA

Het zorgproces wordt in de uitvoeringsregeling volledig uitgestippeld aan de hand van vaste aandachtspunten omtrent de eerste opvang, de ondersteuning, het begeleiden van de terugkeer van de politieambtenaar na afwezigheid en de nazorg (Uitvoeringsregeling protocol GTPA, 2009). Bij de eerste opvang wordt verwezen naar het BOT, het Bedrijfsopvangteam. Het BOT is de voorganger van wat nu in Nederland het TCO heet, het Team Collegiale Ondersteuning (mondellinge communicatie). In de volgende paragraaf wordt hier dieper op in gegaan.

De Politiewet van 2012, waarbij de Nederlandse politie één organisatie is geworden, heeft volgens de toenmalige korpschef van de Nederlandse politie, Gerard Bouman, geen afbreuk gedaan aan de uitvoeringsregeling (Bouman, 2013a). Echter is de uitvoering niet in elke politieregio identiek. Desondanks wordt er wel in elke regio wel degelijk begeleiding gegeven aan politiemensen die slachtoffer zijn van geweld in de uitoefening van hun functie. De korpschef garandeert dat politiemensen kunnen rekenen op bijstand bij de gerechtelijke procedure, maar stelt dat er als gevolg van de Politiewet 2012 wel organisatorische wijzigingen zullen komen. Dit houdt in dat de in 2010 opgelegde 'Uitvoeringsregeling GTPA' blijft gelden en dat eventuele regionale uitvoeringsregelingen komen te vervallen (Bouman, 2013a).

In 2012 werd er door de inspectie van het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek gestart naar onder meer de aanpak van geweld binnen de politie. In dit onderzoek werd eveneens geconcludeerd dat op de werkvloer van de Nederlandse politie geweld als onderdeel van het vak wordt gezien. Daarnaast wordt het melden van de incidenten door de ondervraagden bestempeld als bureaucratisch en tijdrovend. Ook zou gebleken zijn dat directe leidinggevendenden niet altijd adequaat reageren op een dergelijke melding (Van den Bos, 2012).

Het onderzoek liet blijken dat er in veel gevallen enkel melding wordt gemaakt wanneer er sprake kan zijn van vervolging. Hierdoor is er aanzienlijk minder aandacht voor verbaal geweld, terwijl het doorlopend blootgesteld worden aan verbaal geweld ook gevolgen kan hebben. Tevens wordt door deze manier van melding maken een deel van de geweldsincidenten niet geregistreerd wat voor een niet kloppend beeld zorgt bij de korpsleiding (Van den Bos, 2012).

In de jaarverslagen van de Nationale Politie van Nederland in 2013 en 2015 wordt er overigens telkens van een daling gesproken in geweldsincidenten. In het jaarverslag van 2014 wordt niet cijfermatig aandacht besteed aan een eventuele daling of stijging van geweld tegen politieambtenaren (Bouman, 2013b; Bouman, 2014; Bouman, 2015) .

6.4 Team collegiale ondersteuning (TCO) bij de Nederlandse politie

Zoals in het Uitvoeringsplan GTPA wordt gesteld, dient er in de eerste opvang van politieambtenaren die slachtoffer zijn van geweld tijdens de uitoefening van hun functie beroep gedaan te worden op het Team Collegiale Ondersteuning (TCO). Dit heette voorheen het BOT, het Bedrijfsopvangteam (Stichting Impact, 2010).

In 2010 werd er in Nederland door Stichting Impact, het landelijk kennis & adviescentrum voor psychosociale ondersteuning na een ramp, in opdracht van de overheid een landelijke 'Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden' opgesteld. Deze richtlijn beschrijft de optimale ondersteuning voor mensen met een publieke taak. Op deze manier wordt getracht om stress gerelateerde gezondheidsklachten en ziekteverzuim te voorkomen. Collegiale ondersteuning werd in deze richtlijn omschreven als goed toegankelijke ondersteuning die op een laagdrempelige wijze als toegangspoort kan dienen voor de geestelijke gezondheidszorg (Stichting Impact, 2010).

De richtlijn van 158 pagina's stelt een volledige werking voor van collegiale ondersteuning. Niet enkel in functie van politiemedewerkers, maar ook voor ambulanciers, medewerkers van het leger, brandweerlieden en huisartsen. Het beschrijft naast de invulling van de collegiale ondersteuning ook de positie van het slachtoffer, de werving en selectie van collegiale ondersteuners en de monitoring van de collegiale ondersteuning.

Deze landelijke richtlijn werd van november 2011 tot en met november 2013 geïmplementeerd bij de Nederlandse politie. In eerste instantie werd de richtlijn getest binnen vier politieregio's. Vervolgens werd er getoetst op welke zaken ingezet moest worden om er een eenduidige werkwijze van te maken. Als laatste aspect werd in 2013 de werkwijze landelijk opgestart. Daarbij werd het BOT omgezet in het TCO (Stichting Impact, 2013).

Het doel van de implementatie is:

'Komen tot een werkwijze die een optimale georganiseerde collegiale ondersteuning na schokkende gebeurtenissen garandeert, passend binnen de werkcultuur van de politie en in lijn met de Richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerde' (Stichting Impact, 2013, p. 2).

De collegiale ondersteuning van de Nederlandse politie verplicht dat ondersteuners worden opgeleid. Collegiale ondersteuners dienen geëvalueerd te worden en het is nodig dat er een officieel competentieprofiel is waaraan een ondersteuner dient te voldoen. Er is binnen het Team Collegiale Opvang een coördinator collegiale ondersteuning en ook deze heeft een duidelijke taakomschrijving. Eén van de taken van de coördinator is bijv. het organiseren van de intervisiemomenten.

In de daadwerkelijke ondersteuning wordt een maximum van drie gesprekken gehanteerd tussen de collegiale ondersteuner en de getroffen collega. De collegiale ondersteuning wordt geregistreerd in frequentie en leidinggevenden worden enkel op de hoogte gesteld van het feit dat de ondersteuning heeft plaatsgevonden, maar de inhoud van de gesprekken wordt niet gedeeld. Collegiale ondersteuners zijn gebonden aan vertrouwelijkheid (Stichting Impact, 2013).

6.5 Besluit

Er kan gesteld worden dat de Nederlandse en Belgische politie op vlak van organisatiestructuur sterk van elkaar verschillen. De basispolitiezorg is in grote lijnen overeenkomstig voor beide landen. Om eenheid te creëren binnen de Nederlandse politie werd er in 2012 gekozen voor het samenvoegen van alle verschillende organisaties tot één politiekorps met één korpschef.

Het is duidelijk dat de uitvoeringsregeling 'geweld tegen politieambtenaren' sterk verweven is met het landelijke initiatief voor collegiale opvang 'TCO'. Dit verschilt met de manier waarop dit in België is geregeld. De insteek en doelstellingen van de collegiale ondersteuning is sterk vergelijkbaar met de collegiale ondersteuning zoals zal worden voorgesteld in hoofdstuk 7. In Nederland is TCO een vaststaand en verplicht onderdeel van de politie.

7 De actieplannen voor de ondersteuning van politiemensen die in aanraking komen met geweld

7.1 Inleiding

Vanuit de derde prioriteit van de actieplannen 2016 (bijlage 1), wordt gesteld dat de maatschappelijk werker van politiezone Vilvoorde-Machelen instaat voor de registratie van het geweld tegen politieambtenaren en verantwoordelijk is voor het opstarten van een initiatief voor collegiale opvang.

In dit onderdeel wordt aandacht besteed aan de competenties die een maatschappelijk werker dient te bezitten om de opdracht van registratie tot een goed einde te brengen.

Dit gebeurt aan de hand van praktijksituaties die gedurende de laatstejaars stage hebben plaatsgevonden. De situaties die worden weergegeven zijn geformuleerd zonder het gebruik van namen en met een willekeurige afwisseling van verwijzingen naar geslacht (hij/zij of hem/haar).

De twee leidende onderdelen zijn de registratie van het geweld tegen politieambtenaren en het Crisis Respons Team. Dit is het initiatief voor collegiale opvang dat toegespitst is op de specifieke setting van PZ VIMA.

7.2 Registratie van geweld tegen politieambtenaren

In het kader van de prioriteit 'geweld tegen politieambtenaren' uit de actieplannen 2016 van de politiezone Vilvoorde-Machelen staat de maatschappelijk werker in voor de registratie van geweldsincidenten tegen politieambtenaren. Hiervoor worden in het kader van dit eindwerk een aantal competenties genoemd die van belang zijn.

7.2.1 Signaleringsfunctie als competentie

Tijdens deze opleiding Bachelor in het sociaal werk, werd in het eerste jaar al de nadruk gelegd op de positie van de sociaal werker. Doorheen de opleiding werd benadrukt dat sociaal werk ook fungeert als 'corps intermediair', als institutie tussen de staat en het individu. De definitie van de International Federation of Social work begint dan ook met "*The social work profession promotes social change*" (Grymponprez, 2013). Dit verwijst enerzijds naar de pragmatische kant van het sociaal werk waarbij het sociaal werk op zich op microniveau of op individueel niveau verandering ondersteunt. Maar precies door het feit dat de maatschappelijk werker zich tussen het individu en de staat positioneert, kan de hij/zij anderzijds eveneens een rol spelen in het teweeg brengen van maatschappelijke verandering (Van Oudenhove, 2007). De signaleringsfunctie van het sociaal werk is hierbij een belangrijk middel.

De signaleringsfunctie wordt in sommige gevallen gezien als secundaire taak, doordat de individuele hulpverlening in de praktijk meer voorrang krijgt. De signaleringsfunctie wordt echter eveneens als een competentie voor de maatschappelijk werker vernoemd in 'Het kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk' (Van Oudenhove, 2007; de Jong & Dumoulin 2009).

Voor de maatschappelijk werker van Politie Vilvoorde-Machelen is signalering een belangrijk onderdeel van het werk.

Door het maandelijks doorgeven van cijfers van geweldsincidenten tegen politieambtenaren van de zone, kan er op bestuurlijk niveau in kaart worden gebracht hoe frequent dit fenomeen voorkomt. Daarnaast kan er op deze manier op hoger niveau (door comité P) het fenomeen geweld tegen politieambtenaren geanalyseerd en onderzocht worden.

Binnen PZ VIMA blijkt dit echter niet evident om de registratie voorspoedig te laten verlopen. Er zijn immers maar een beperkt aantal politiemedewerkers die melding maken van geweldsincidenten die zij ondervinden.

Politieambtenaar A vertelt in een individueel gesprek met de maatschappelijk werker van PZ VIMA dat hij vindt dat hij geweldincidenten alleen moet melden als hij er ernstig fysiek letsel aan overhoudt. Hij omschrijft een feit dat voor hem ernstig genoeg is als één waarbij hij voor verzorging naar het ziekenhuis dient te gaan. Andere zaken vindt hij onderdeel van het werk.

In hun onderzoek stelden Van Braneghem et al., (2013) reeds vast dat één van de voornaamste redenen waarom politieagenten geweldincidenten niet melden, is dat zij dit 'part of the job' vinden.

Verder stelden zij vast dat een deel van de politiemedewerkers uit hun onderzoeksgroep aangaven dat zij veronderstellen dat er niks met hun melding gebeurt (Van Braneghem et al., 2013).

Tijdens het registreren van een geweldsincident vertelt politieambtenaar B aan de maatschappelijk werker van de politiezone dat zij eigenlijk niet snapt waarom de registratie noodzakelijk is. Zij weet niet wat er met haar registratie gebeurt en verkeert in de veronderstelling dat er met haar melding niks gebeurt op het niveau van de korpsleiding.

Wekelijks vindt er een gesprek plaats tussen de maatschappelijk werker en de directeur operaties van PZ VIMA. Dit is het moment waarop de maatschappelijk werker haar signaleringsfunctie kan inzetten om aan te geven dat de registratie het beoogde doel onvoldoende kan bereiken als de politieambtenaren op eigen initiatief kunnen beslissen om een geweldsincident te melden.

Om in het korps te bereiken dat de korpsleden op de hoogte zijn van de betekenis van geweld tegen politieambtenaren en het belang van registratie van dit fenomeen, kan sensibilisering bij de politieambtenaren nodig zijn. Dit is de volgende competentie die belangrijk wordt geacht en in de volgende paragraaf wordt hierop ingegaan.

7.2.2 Sensibilisering als competentie

Een doelstelling in de actieplannen van PZ VIMA is om via registratie een beeld te vormen over het fenomeen geweld tegen politieambtenaren. Zoals eerder in de vorige paragraaf gesteld werd, blijkt dat de registratie zijn doel niet bereikt. Toch is het registreren van belang omdat uit het onderzoek van Comité P (2014) blijkt dat registratie op lokaal niveau nodig is voor verdere analyse en onderzoek. Ondanks dat sensibilisering geen competentie is in 'Het kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk' is het wel een zeer belangrijk onderdeel van maatschappelijk werk (de Jong & Dumoulin 2009).

Elke nieuwe medewerker wordt door de maatschappelijk werker van PZ VIMA gezien. Zij heeft een gesprek met hem/haar over haar taken en besteedt specifiek aandacht aan haar rol in het kader van geweld tegen politieambtenaren. Bij de start van de registratie in 2014 heeft de maatschappelijk werker tijdens een sensibiliseringsmoment uitleg gegeven aan het korps over:

1. De reden van de registratie;
2. Het belang van de registratie;
3. De definiëring van geweld tegen politieambtenaren volgens het zonaal veiligheidsplan;
4. De manier waarop er binnen PZ VIMA melding gemaakt kan worden van een geweldsincident waarna deze wordt geregistreerd.

(Mondelinge communicatie)

In een gesprek tussen de maatschappelijk werker van PZ VIMA en politieambtenaar C komt het onderwerp geweld tegen politieambtenaren ter sprake. Politieambtenaar C geeft aan dat zij niet op de hoogte is van wat wel en niet onder geweld tegen politieambtenaren wordt verstaan. Haar directe collega die bij het gesprek aanwezig is, politieambtenaar D geeft aan het hiermee eens te zijn. Ook hij vindt het moeilijk om hier een onderscheid in te maken.

Deze signalen duiden op een gebrek aan kennis onder de politieambtenaren over de hierboven genoemde vier punten. Het kan zijn dat de sensibilisering opnieuw herhaalt dient te worden.

Sensibilisering kan eveneens ingezet worden in functie van het CRT. Om het nieuwe initiatief te laten slagen dient het belang van psychosociale ondersteuning binnen het korps voldoende onder de aandacht te worden gebracht. Daarnaast dient er ook door iedereen erkend te worden dat geweld tegen politieambtenaren een abnormale gebeurtenis is die vergaande gevolgen met zich mee kan brengen (Van Braneghem et al., 2013; Laureys, 2014).

7.3 Het Crisis Respons Team (CRT) als ondersteuning

Gedurende de laatstejaarsstage bij PZ VIMA heb ik actief meegewerkt aan de opstart van het CRT in samenwerking met de maatschappelijk werker, Griet De Doncker. Doorheen dit onderdeel over het CRT wordt er verwezen naar bijlagen 2 t/m 8. Al deze bijlagen zijn door mijzelf opgesteld onder supervisie van Griet De Doncker. Dit initiatief beperkt zich niet enkel tot geweld tegen politieambtenaren.

De volgende beschrijving van het initiatief voor collegiale opvang binnen politie Vilvoorde-Machelen is doorheen het verloop van de stage opgesteld in de vorm van een projectvoorstel. Dit projectvoorstel is opgenomen in bijlage 2 en bijna in zijn volledigheid opgenomen in deze paragraaf. Het eigenlijke projectvoorstel (bijlage 2) was bedoeld om het CRT voor te stellen aan de korpsleiding en is overlopen tijdens een vormingsmoment met de CRT-leden.

Er zijn enkele aanpassingen verricht aan onderstaande tekst ten opzichte van dit eindwerk. Hierbij valt te denken aan taalaanpassingen in functie van de leesbaarheid, voetnoten, verwijzingen naar de bijlagen en bijkomende uitleg.

7.3.1 Achtergrond

Vanuit de actieplannen 2016 binnen de politiezone Vilvoorde/Machelen werd 'geweld tegen personen met een openbare hoedanigheid' als prioriteit gesteld. Zorgen voor voldoende nazorg voor geweldslachtoffers van deze politiedienst, wordt in deze actieplannen voorgesteld als subdoelstelling.

Het CRT wordt aan dit korps voorgesteld als een gestandaardiseerde aanpak om adequaat hulp en gedeeltelijk nazorg te kunnen bieden aan medewerkers van politie VIMA.

Het CRT wordt gecoördineerd door het diensthoofd interventie.

Het CRT bestaat uit een inspecteur van de dienst interventie, een inspecteur van de sociale recherche, een officier gerechtelijke politie (OGP)³ en een terreinondersteuner (TO)⁴ van de dienst interventie. Griet De Doncker, maatschappelijk assistent, is tevens gespecialiseerd medewerker binnen het CRT.

Vanuit een brainstorm binnen het team is de naam Crisis Respons Team naar voren gekomen. Er is geopteerd voor een standvastige naam. Waar andere korpsen dit initiatief benoemen als 'zorgcollega's' wilde dit team een naam die meer kracht zou uitstralen.

7.3.2 Wanneer komt het CRT in actie?

De teamleden van het CRT bieden een hulpaanbod voor medewerkers die naar aanleiding van een werkgerelateerd incident behoefte hebben aan opvang en nadien nood hebben aan nazorg. Het CRT gaat echter verder dan hulp bieden naar aanleiding van geweld zoals vermeld in de actieplannen.

Wanneer een teamlid optreedt in functie van het CRT, is deze op dat moment enkel en alleen CRT-lid.

Met de volgende niet-limitatieve lijst wordt getracht te schetsen in welke scenario's het CRT kan tussenkomen:

- Schietincident(en);
- Overlijden of zwaar letsel;
- Tussenkomen bij een ramp;
- De fysieke of psychische integriteit van een personeelslid of collega wordt aangetast;
- Een opeenvolging van zware feiten waarmee het personeelslid geconfronteerd werd tijdens het uitoefenen van zijn beroep.

7.3.3 Wat biedt het CRT?

De voornaamste taak van een CRT-lid is bijstand bieden aan de collega in kwestie. Dit kan bestaan uit **psychosociale hulp, praktische hulp & nazorg**. Het hulpaanbod van het CRT heeft geen therapeutisch doel. Door het hulpaanbod af te bakenen, kan de kwaliteit gewaarborgd worden.

³ Een officier gerechtelijke politie (OGP) staat binnen PZ VIMA in voor de directe aansturing en coördinatie van de interventieploegen, de terreinondersteuners en het onthaal in het hoofdcommissariaat. In totaal zijn er binnen de politiezone 7 OGP's.

⁴ Een terreinondersteuner is een hoofdinspecteur die de ploegen bijstaat van de dienst interventie. Er zijn binnen PZ VIMA in totaal 3 terreinondersteuners.

7.3.3.1 Psychosociale hulp

De collega laten ventileren en structuur bieden in de chaos die een situatie kan uitlokken, zijn hierbij een minimum. Het adequaat opvangen van een collega vereist werken op maat om kwalitatieve en passende hulp te bieden. Dit vraagt om flexibiliteit van de CRT-leden en een vermogen om vanuit hun professionaliteit het hulpaanbod af te stemmen op de betrokken collega.

7.3.3.2 Praktische hulp

Het CRT-lid coördineert praktische zaken. Deze praktische hulp bestaat bij wijze van voorbeeld uit hulp bieden bij het invullen van een arbeidsongeschiktheidsformulier, het contacteren van naasten, het regelen van eten en kledij en de planning laten aanpassen. Voor een collega die een ingrijpende gebeurtenis heeft meegemaakt, is het allesbehalve evident om zelf een pv op te stellen. Om die reden is het pv een grote bekommernis voor het CRT. Er dient in samenspraak met de collega nagegaan te worden of hij/zij assistentie nodig heeft bij het opstellen van het pv. Het CRT-lid bespreekt met de OGP wie het pv zal uittypen, bijvoorbeeld een collega, de TO, de OGP of het CRT-lid.

Waar de hulpvraag van de medewerker het aanbod of de capaciteiten van het CRT overstijgt, kan er doorverwezen worden naar een externe instantie. Hierbij kan gedacht worden aan een psycholoog, arts of bijv. het stressteam van de Federale Politie.

7.3.3.3 Nazorg

Nazorg bieden aan de collega in kwestie is van cruciaal belang. Onder de vorm van een hercontactname (telefonisch of persoonlijk) gaat het CRT-lid na welke noden de collega heeft en reageert hier adequaat op. Indien er in eerste instantie niet wordt ingegaan op het hulpaanbod, is het van belang dat dit op latere termijn nogmaals herhaald wordt.

Indien opportuun organiseert het CRT-lid een debriefing. Om de CRT-leden te ondersteunen in het organiseren van een debriefing werd het vormingsdocument 'verschillende fases van een debriefing' aan hen uitgedeeld (zie bijlage 3).

Het CRT-lid dient contact op te nemen met het betrokken diensthoofd van het slachtoffer, zodat deze de medewerker het eerstvolgende werkmoment met zorg onthaalt.

Samen met het diensthoofd staat het CRT-lid in voor een correcte opvolging wanneer het personeelslid langdurig afwezig is.

7.3.3.4 Specifieke uitsluitingen voor het CRT

Waar het CRT voor staat, dient duidelijk afgebakend te worden. Het is belangrijk om het onderscheid te verduidelijken tussen het CRT en de rol van de vertrouwenspersonen. Binnen deze politiezone vervullen Griet De Doncker en Gert De Witte de rol van vertrouwenspersoon. Deze rol mag niet verward worden met die van een CRT-lid.

De vertrouwenspersoon staat in voor opvang, hulp en bijstand voor slachtoffers van geweld op het werk, pesterijen op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk en stress. Deze incidenten spelen zich af tussen collega's, waar incidenten in de focus van het CRT zich afspelen tussen een politiemedewerker en een burger.

7.3.3.5 Deontologie en beroepsgeheim

Het centrale idee is en blijft het opvangen en begeleiden van collega's die getroffen worden door een werkgerelateerd incident. Dit vanuit een menselijke en collegiale bezorgdheid.

Het team draagt gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor een georganiseerde opvang. Het CRT-lid van dienst staat in eerste en voornaamste instantie in voor de opvang van het personeelslid en voor de ondersteuning.

Alle CRT-leden zijn gebonden aan het beroepsgeheim. Binnen het CRT kan informatie gedeeld worden vanuit het gedeeld beroepsgeheim om een kwalitatieve hulpverlening te garanderen. Dit betekent dat het voor CRT-leden toegelaten is om inlichtingen die vallen onder het beroepsgeheim mee te delen aan andere CRT-leden. Informatie zal buiten het team niet gedeeld worden zonder overleg met de betrokkene.

Om het engagement dat de CRT-leden aangaan te bestendigen, zullen zij een charter ondertekenen waarin een aantal kernafspraken van het CRT zijn opgesomd (bijlage 4).

7.3.4 Opstart van het CRT en verloop

Het is van belang dat elk CRT-lid en de betrokken partijen zich allen bewust zijn van hun rol in het CRT-project. Om de start van het CRT in te luiden, wordt tijdens een OGP-vergadering door de coördinator en de gespecialiseerde medewerker uitleg gegeven aan de OGP's. Dit lijkt eveneens van belang om de afspraken te verduidelijken rond de manier waarop incidenten aan het CRT gemeld worden. Hetzelfde dient te gebeuren op het diensthoofdenoverleg, om ook daar het CRT voor te stellen en de rol van de diensthoofden te verduidelijken.

7.3.4.1 Oproepbaarheid van het CRT

De coördinator staat in voor het contacteren van een CRT-lid wanneer dit nodig is. De CRT-leden krijgen voor hun optreden in de hoedanigheid van het CRT geen extra vergoeding. Wanneer het CRT nodig is, dient de OGP de coördinator in te schakelen om het CRT-lid te kunnen oproepen. Wanneer dit om een niet dringende oproep gaat, zal de coördinator aan de gespecialiseerde medewerker (de maatschappelijk werker) vragen om contact op te nemen met de getroffen collega.

7.3.4.2 Melden van CRT-optreden

Wanneer een CRT-lid opgetreden heeft in deze hoedanigheid, zal hij dit ten alle tijden melden aan de gespecialiseerde medewerker. Dit gebeurt aan de hand van een meldingsformulier (zie bijlage 5) dat na elk optreden door het CRT-lid dient te worden ingevuld, ook als de getroffen collega niet wenste in te gaan op de bijstand. De gespecialiseerde medewerker geeft door aan de coördinator van het CRT dat er een tussenkomst is geweest. Enkel de maatschappelijk werker en het CRT-lid in kwestie dienen in het bezit te zijn van het ingevulde meldingsformulier.

Er wordt door middel van een e-mail aan de andere CRT-leden doorgegeven dat er een tussenkomst heeft plaatsgevonden en in grote lijnen geschetst wat er gebeurt is. Dit heeft als doel om als Crisis Respons Team als één geheel te functioneren en mogelijk te maken dat elk CRT-lid klaar staat voor de collega's.

De CRT-leden beheren hun eigen meldingsformulieren en maken deze zelf over aan de gespecialiseerde medewerker.

Bij rapportering aan bevoegde overheden aangaande de werking van het CRT, zullen er enkel gegevens worden gedeeld aangaande cijfermateriaal en nooit inhoudelijke of andere gegevens.

7.3.5 Evaluatie en verbetering

Om de bijstand van het CRT als nieuw project op termijn te evalueren en te verbeteren, zullen er door de gespecialiseerde medewerker intervisiemomenten verzorgd worden. De intervisie zal halfjaarlijks plaatsvinden. Hierbij zullen er casussen besproken worden en zal op deze manier informatie over de geboden bijstand door de individuele CRT-leden gedeeld worden. Deze informatie blijft ten alle tijden binnen het CRT, zijnde de coördinator, de gespecialiseerde medewerker en alle leden. Zoals eerder vermeld zal informatie enkel buiten het team gedeeld worden in overleg met de getroffen collega.

Om de eerste werkingsperiode van het CRT te evalueren, zal na de eerste twee tussenkomsten van het CRT een intervisie georganiseerd worden.

Twee van de vier CRT'ers zijn enigszins bekend met de methodiek van intervisie. De overige leden niet. Om die reden is er voor de eerste intervisie een vormingsdocument 'Leer jezelf kennen in omgang en communicatie' opgesteld als hulpmiddel. Dit op het eerste oog vrij simpele vormingsdocument kan de CRT-leden helpen om bekend te raken met reflecteren over zichzelf. Dit is terug te vinden in bijlage 6.

7.3.6 Vorming en bekendmaking

De eerste vorming van de CRT-leden heeft reeds plaatsgevonden in november 2015. Deze vorming duurde een volledige werkdag en werd geleid door Griet De Doncker. Dit was tegelijkertijd een brainstorm moment. Om de kennis die destijds is gedeeld op te frissen, werd er een bijkomende vorming gegeven aan de CRT-leden door mijzelf en Griet De Doncker.

De PowerPoint die werd gebruikt tijdens deze vorming is terug te vinden in bijlage 7.

Tijdens deze bijkomende vorming zal er een charter ondertekend worden om op formele wijze het engagement van de CRT-leden te bestendigen.

De CRT-leden krijgen geen officiële opleiding omtrent collegiale opvang. Het is dan ook geen formele functie.

Tijdens de initiële vorming werd er aandacht besteed aan theorie rond communicatie, stress, crisisopvang en debriefing. Er werd zoals eerder vernoemd een brainstorm gehouden over de implementatie in PZ VIMA. De gespecialiseerde medewerker heeft getracht om dit initiatief te laten ontstaan vanuit het hele team.

Om alle leden van het korps bekend te laten worden met het CRT als nieuw begrip binnen PZ VIMA, is het van belang dat er een sensibiliseringscampagne wordt opgestart.

Dit zal gebeuren aan de hand van flyers met het logo van het CRT en een e-mail aan heel het korps. De flyer is terug te vinden in bijlage 8.

Daarnaast zijn mond aan mond reclame en een briefing aan diensthoofden en OGP's nog essentiële onderdelen van de sensibilisering.

7.4 Besluit

De twee onderdelen van de actieplannen 2016 zijnde de registratie en het CRT zijn onderdeel van de taken van Griet De Doncker.

Signalering en sensibilisering dienen er als onderdeel van de functie van maatschappelijk werk toe bij te dragen dat er zowel binnen het korps als op niveau van de korpsleiding blijvend aandacht is voor geweld tegen politieambtenaren.

Het CRT biedt psychosociale hulp, praktische hulp en nazorg. Dit gebeurt door zowel de maatschappelijk werker als de overige leden van het CRT met uitzondering van de coördinator. CRT-leden krijgen geen officiële opleiding en het heeft een eerder informeel karakter. Dit valt eveneens te wijten aan het feit dat het CRT een volledig nieuw concept is binnen PZ VIMA.

8 De competenties van de maatschappelijk werker in het CRT

8.1 Coaching als competentie

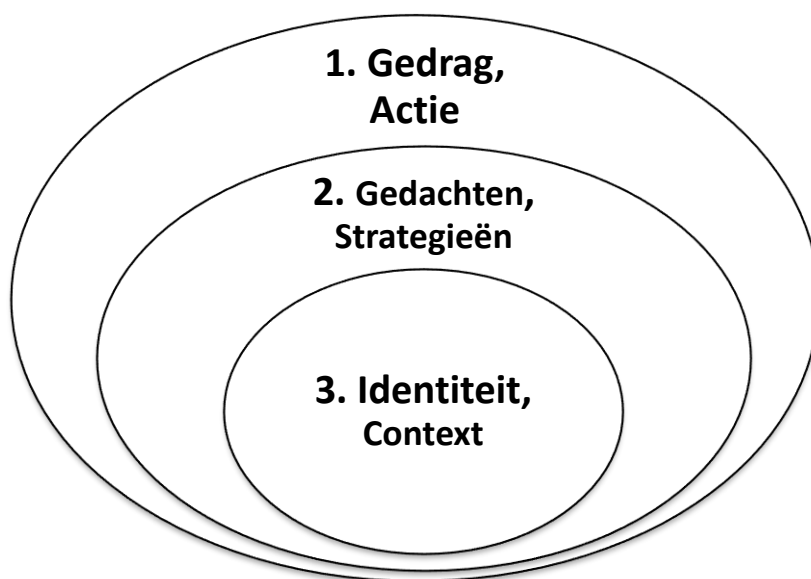
Gezien het feit dat de CRT-leden geen officiële opleiding hebben gevolgd om collegiale opvang te geven, is het van belang dat zij door de maatschappelijk werker actief gecoacht worden in het volbrengen van hun taak.

In dit onderdeel wordt er dieper ingegaan op coaching als noodzakelijke competentie voor de maatschappelijk werker binnen PZ VIMA om de CRT-leden te ondersteunen. Coaching wordt eveneens vermeld binnen de competentie van multidisciplinair samenwerken. Er wordt als volgt naar verwezen: *' motiveert, stimuleert, enthousiasmeert en coacht binnen het team en in de context van netwerken'*. Het coachen van het CRT kan gezien worden als invulling van deze competentie (de Jong & Dumoulin 2009).

8.2 Single loop, double loop and third loop coaching

Alex Engel (2009) stelt in zijn boek 'Het Handboek voor Coaching' dat er verschillende niveaus gehanteerd worden om de diepgang van coaching te omschrijven. Hij benoemt dit als single loop, double loop & third loop coaching. Ze worden door hem voorgesteld als het hart van de coaching-interventie.

Schematisch ziet het er als volgt uit:



Op het eerste niveau, 'single loop' coaching is het de bedoeling dat de bestaande vaardigheden verder worden ontwikkeld. Een niet zo getraind coach is in staat om de 'coachee' hierin te ondersteunen. Het gaat hierbij om 'action coaching' of 'coaching on the job'. Gedrag en handelen zijn hierbij duidelijk zichtbaar en hierover kunnen de coach en coachee in gesprek gaan (Engel, 2009).

'Double loop' coaching wordt als tweede niveau van het coachen benoemd. In tegenstelling tot het veranderen van handelen, gaat het hier om de coachee anders te laten nadenken. Hiervoor heeft een coach enig psychologisch inzicht nodig en dient hij/zij goed te kunnen luisteren, vooral naar wat net niet wordt uitgesproken (Engel, 2009).

Het derde niveau, 'third loop' coaching, wordt door Engel (2009) beschreven als het diepste niveau van coaching. Op dit niveau zou er door coaching een blijvende, positieve verandering te weeg gebracht kunnen worden in het menselijk functioneren. Dit niveau vereist van de coach een hoge mate van eigen persoonlijke ontwikkeling, empathisch vermogen en vertrouwen in eigen kunnen. Engel stelt dat third loop coaching het meeste effect heeft op de coachee en dat mensen na een dergelijk coaching traject blijvend effectiever zijn (Engel, 2009).

In het kader van het CRT is het de taak van de maatschappelijk werker om door middel van vorming en intervisie de CRT-leden te ondersteunen in hun taak als CRT'er. Als er gekeken wordt naar de niveau's van coaching kan gesteld worden dat de maatschappelijk werker door middel van de vormingen heeft getracht om bepaalde vaardigheden van de politieambtenaren verder te ontwikkelen. Op die manier werd er gecoacht op niveau van 'single loop'.

Voor de vormingen had politieambtenaar E niet het gevoel dat zij in staat zou zijn om mee te werken aan dit initiatief en onderdeel te worden van het CRT. Zij had niet het idee dat zij over de vaardigheden beschikte om haar collega's op te kunnen vangen. De vormingen die werden georganiseerd door de maatschappelijk werker hebben ervoor gezorgd dat zij nieuwe vaardigheden heeft ontwikkeld en dat zij het vertrouwen heeft ontwikkeld om CRT-lid te worden.

Door middel van intervisies die nog zullen plaatsvinden, zal de maatschappelijk werker ook in staat zijn om op niveau van 'double loop' te coachen. Bij de intervisies zullen namelijk de tussenkomsten van het CRT worden besproken en wordt hierop gereflecteerd.

Er kan gesteld worden dat het niveau van third loop moeilijker te bereiken valt. Hier zal het naar mijn mening niet liggen aan de competenties waarover de maatschappelijk werker van PZ VIMA dient te beschikken om op dit niveau te coachen. Hier kan in vraag gesteld worden of het de maatschappelijk werker zal lukken om op dit niveau te coachen, gezien het feit dat het CRT in mijn ogen een eerder informeel karakter heeft en gezien het een zeer nieuw begrip is binnen PZ VIMA. Daarnaast kan het de capaciteiten van de maatschappelijk werker overschrijden qua tijd en ruimte om binnen haar functie het CRT te coachen op niveau van third loop.

8.3 Groepscoaching

Het CRT functioneert als team binnen het groter geheel van de organisatie politie Vilvoorde-Machelen. Dit team heeft zijn eigen groepsdynamiek en wordt zoals eerder besproken door de maatschappelijk werker van PZ VIMA ondersteund en gecoacht. Daarom worden er in dit onderdeel de fasen van groepsontwikkeling besproken en er wordt verder gekeken naar teamcoaching en groepsdynamisch coachen.

8.3.1 Fasen van groepsontwikkeling

In het kader van groepscoaching wordt de praktijk van het CRT getoetst aan de hand van de fasen van groepsontwikkeling van Remmerswaal (2013).

Hij onderscheidt in zijn 'Handboek Groepsdynamica' zes verschillende ontwikkelingsfasen voor een groep. Dit is tijdens de opleiding bachelor sociaal werk aan bod gekomen in het tweede semester van het tweede jaar tijdens het opleidingsonderdeel 'Vaardigheden voor de Maatschappelijk Assistent'.

Remmerswaal (2013) onderscheidt 6 fasen van groepsontwikkeling:

1. *Voorfase*
2. *Oriëntatiefase*
3. *Invloedsfase*
4. *Affectiefase*
5. *Fase van autonome groep*
6. *Afsluitingsfase*

(Remmerswaal, 2013, p. 135)

Om dit thema relevant te houden voor dit eindwerk worden er in dit onderdeel enkel de fasen besproken die op dit moment relevant zijn voor het CRT. Welke mogelijke toekomstscenario's er mogelijk zijn voor het CRT met betrekking tot de fasen van groepsontwikkeling worden in dit eindwerk niet besproken.

8.3.1.1 De voorfase

De voorfase typeert Remmerswaal (2013) als een fase die plaatsvindt voordat de groep ooit bijeen is geweest. Volgens hem wordt de groep ontworpen in deze fase. In deze fase worden in gesprekken en op papier de lijnen voor de groep uitgezet. De groep zal zich gaan richten op bepaalde belangen en behoeften, maar deze zijn echter zelden meteen van een algemeen belang door het omringende sociale systeem.

Wanneer we dit gaan betrekken op het CRT zien we dat het team in de voorfase werd samengesteld en dat er door middel van de eerste vorming en een brainstorm samen met alle leden afspraken rond het CRT werden gemaakt. Vervolgens is in het kader van dit eindwerk en de laatstejaarsstage door mijzelf in samenwerking met de maatschappelijk werker van PZ VIMA het projectvoorstel opgesteld.

In deze periode was het CRT zeker nog geen vaststaand begrip binnen de politiezone, maar werd er in de wandelgangen al wel gesproken over de komst van dit initiatief (Remmerswaal 2013).

Er kan bemerkt worden dat het opstellen van het team, een vorming en een brainstorm organiseren indruist tegen het principe van de voorfase. Kan de voorfase daarna nog wel hebben plaatsgevonden? Om dit te beargumenteren wordt verwezen naar het feit dat de maatschappelijk werker vertrok vanuit de overtuigende leiderschapstijl (Remmerswaal, 2013). Hier wordt in de volgende paragraaf dieper op ingegaan. Er kan wel gesteld worden dat dit voor sommige groepsleden voor verwarring heeft gezorgd.

Politiedewerker F die reeds was aangemeld om CRT-lid te worden, gaat een gesprek aan met de maatschappelijk werker over of er nog gewerkt wordt aan het CRT. De maatschappelijk werker licht beknopt toe welke stappen er ondernomen worden en wat de reden zijn waarom het CRT nog niet in werking is getreden.

De interventie zoals het CRT-projectvoorstel was vrijwel onzichtbaar voor de groep. Remmerswaal (2013) stelt dat deze onzichtbare interventies wel dienen plaats te vinden, omdat de groep anders niet zou kunnen functioneren. Het voltooiën van het projectvoorstel heeft een aanzienlijke periode in beslag genomen van de laatstejaarsstage, maar door hier veel aandacht aan te besteden zal de kans kleiner zijn dat de groepsontwikkeling hier op later tijdstip door wordt belemmerd (Remmerswaal 2013).

8.3.1.2 De oriëntatiefase

Nadat het projectvoorstel afgerond was, werd er een vorming en overlegmoment gepland. Zoals in de PowerPoint in bijlage 7 te zien is, werd er tijdens de vorming direct aandacht besteed aan wat er de maanden voorafgaand aan het vormings- en overlegmoment is gebeurd (onzichtbare interventies). Verder werd er stilgestaan bij wat er tijdens deze vorming ging gebeuren. De teamleden werden bij aanvang van het vormings- en overlegmoment aangespoord om actief aanvullingen en bedenkingen te formuleren.

Tijdens deze vorming werd er aan de hand van de PowerPoint in bijlage 8 het CRT-projectvoorstel uit bijlage 2 overlopen. Doorheen het overlopen van het CRT-projectvoorstel werd er stilgestaan bij onderdelen uit de vorige vorming om de leden hun opgedane kennis op te frissen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het CRT zich in de oriëntatiefase begeeft (Remmerswaal, 2013). Het volgende voorbeeld verduidelijkt dit nog meer.

Politieambtenaar G gaf tijdens het vormings- en overlegmoment aan dat zij bang was dat ze niet genoeg opleiding had ontvangen om adequaat haar collega's te kunnen opvangen. Een ander groepslid, politieambtenaar H, volgde haar hierin. Voor andere leden van het team speelde dit niet direct een rol. De maatschappelijk werker heeft hierop doorgevraagd en samen met de andere CRT-leden werd geconcludeerd dat de teamleden het zullen aangeven wanneer zij het gevoel krijgen dat het initiatief hun vaardigheden overstijgt. Het stoppen met het initiatief is door het eerder informele karakter van het CRT ook een eventuele optie. Dit stelde de Politieambtenaren G en H gerust.

Remmerswaal (2013) beschrijft dat onzekerheid naar de taak, de doelstelling en de werkwijze in de oriëntatiefase voorkomen. Wanneer de teamleden pas aangeven dat zij 'het weer zien zitten' is de geboden oplossing passend genoeg om hun zorgen weg te nemen (Remmerswaal 2013).

8.3.2 Teamcoaching en Groepsdynamisch coachen

Om terug te komen op het 'Handboek voor Coaching' van Alex Engel (2009), worden hier de aspecten teamcoaching en groepsdynamisch coachen verbonden met de praktijk van PZ VIMA.

Teamcoaching en groepsdynamisch coachen zijn subvormen van de overkoepelende coaching vorm groepscoachen. Teamcoaching wordt getypeerd als de coach die met het team op zoek gaat naar verbetering van prestaties.

Groepsdynamisch coachen is vergelijkbaar met intervisie. De leden van de groep coachen hier elkaar, onder begeleiding van de eigenlijke coach. Tijdens de coachingsessie wordt er, net als bij intervisie, een vraagstuk gedeeld afkomstig uit de praktijk. Er worden door de groepsleden vragen en bedenkingen geformuleerd en er worden ervaringen gedeeld. Anders dan bij intervisie wordt er aan de hand van een plan van aanpak of SMART-geformuleerde doelstellingen getracht de coachee buiten de coachingsessies actief en planmatig aan zijn doelstellingen te laten werken (Engel, 2009).

Wanneer de praktijksituatie van politiezone Vilvoorde-Machelen wordt bekeken en meer specifiek het CRT, valt te zien dat er op dit moment met het CRT wordt gewerkt aan de hand van teamcoaching.

Idealiter wordt het CRT in de toekomst gecoacht volgens de groepsdynamische methode. Engel (2009) beschrijft deze methode namelijk als meest effectief in het groepscoachen. Het zorgt er namelijk voor dat coachee's:

1. leren gecoacht te worden op hun individuele vraagstuk uit de (werk)praktijk.
2. leren van het coachen van de andere deelnemers en de feedback die ze hierop krijgen.
3. leren van het aanschouwen van de interactie tussen andere deelnemers.

Het draagt daarnaast bij aan de individuele en groepsontwikkeling wanneer het op de juiste manier gefaciliteerd wordt.

Zoals het CRT nu is opgericht, kan er gesteld worden dat groepsdynamisch coachen op dit moment de capaciteiten van de groep overstijgt. Dit heeft met verschillende aspecten te maken:

- ❖ Het CRT heeft een niet genoeg formeel karakter en is nog niet in de nodige mate een vaststaand begrip binnen PZ VIMA;
- ❖ Deze manier van coachen staat op dit moment niet in verhouding met de capaciteiten van de leden aangezien intervisie voor een aantal van de leden een nieuw concept is;
- ❖ Op dit moment overstijgt deze manier van coachen de capaciteiten van de maatschappelijk werker qua tijd en ruimte.

Er kan vastgesteld worden dat groepsdynamisch coachen mogelijk kan zijn wanneer de CRT-leden op meer formele wijze zijn opgeleid, wanneer het CRT een vast begrip wordt binnen PZ VIMA en wanneer het in tijd past binnen het takenpakket van de maatschappelijk werker.

8.4 Leiderschapsstijlen volgens het situationeel leiderschap als competentie

Er worden door Remmerswaal (2013) vier leiderschapsstijlen onderscheiden. Deze worden gestaafd aan de hand van de verschillende interventies die de maatschappelijk werker heeft verricht in het kader van het Crisis Respons Team. De leiderschapsstijlen zijn afhankelijk van de manier waarop er gewerkt wordt binnen de groep. In welke mate wordt er taakgericht of relatiegericht gewerkt? Dit ziet er uit als volgt:

Hoge relatiegerichtheid	Participerende stijl	Overtuigende stijl
Lage relatiegerichtheid	Delegerende stijl	Directieve stijl
	Lage taakgerichtheid	Hoge taakgerichtheid

Remmerswaal stelt dat er bij elke hanteerbare stijl een mate van bekwaamheid en bereidheid heerst bij een bepaald niveau binnen de groep. Niveau van bekwaamheid binnen elke stijl:

Niveau	Bekwaamheid	Bereidheid	Stijl
Laag	Laag	Laag	Directieve stijl
Matig	Laag	Hoog	Overtuigende stijl
Ruim	Hoog	Laag	Participerende stijl
Hoog	Hoog	Hoog	Delegerende stijl

(Overgenomen uit Remmerswaal, 2013)

8.4.1 De overtuigende stijl

Zoals eerder in dit hoofdstuk besproken werd, hanteerde de maatschappelijk werker van politie Vilvoorde-Machelen tijdens de eerste vorming naar mijn mening de overtuigende leiderschapsstijl. Het niveau in de groep kan op dat moment worden aangeduid als 'matig' omdat de bekwaamheid rond collegiale opvang laag was, maar de bereidheid van de leden was hoog. Het hanteren van deze stijl verwijst naar een hoge taakgerichtheid en een hoge relatiegerichtheid.

De maatschappelijk werker heeft met het hanteren van de overtuigende leiderschapsstijl de machtsverschillen zo klein mogelijk gehouden, omdat zij met de groep samen wilde brainstormen en het initiatief in nauw overleg met de teamleden wilde ontwikkelen. Daarnaast streefde zij er op dat moment naar de teamleden warm te maken voor het initiatief.

Door het gebruik van teamwork bij het nemen van beslissingen sluit de werkwijze van de maatschappelijk werker eveneens aan bij de overtuigende leiderschapsstijl. Het vormen van de medewerkers toont aan dat de maatschappelijk werker trachtte om hogere prestaties bij de CRT-leden aan te moedigen (Remmerswaal, 2013).

8.4.2 De directieve stijl

Om het Crisis Respons Team te verbeteren, worden er door de maatschappelijk werker intervisiemomenten voorzien. Op één lid na, zijn de groepsleden niet bekend met het volgen van intervisie. Hierdoor kan geconstateerd worden dat de bekwaamheid laag is. Laureys (2014) stelt dat het niet altijd evident voor politiemedewerkers is om geconfronteerd te worden met emoties door de 'machocultuur' die binnen de politie heerst. Daarnaast wordt er pas vrij recent meer aandacht besteed aan communicatievaardigheden binnen de politieopleiding (Van Braneghem, et al., 2013).

Hieruit kan opgemaakt worden dat de bekwaamheid laag is en dat de bereidheid eveneens getypeerd kan worden als laag. Dit houdt in dat tijdens het eerste intervisiemoment of tijdens de eerste paar intervisiemomenten de maatschappelijk werker eerder een directieve stijl zou kunnen hanteren (Remmerswaal, 2013).

8.4.3 De participerende stijl

Wanneer er meer intervisiemomenten hebben plaatsgevonden en de CRT-leden op latere termijn meer (officiële) opleiding hebben gevolgd, kan gesteld worden dat de bekwaamheid van de CRT- teamleden verhoogd is. Dan kan de maatschappelijk werker ervoor kiezen om de participerende leiderschapsstijl te hanteren. Het niveau van de groep kan beschouwd worden als ruim. De bereidheid is nog laag (Remmerswaal, 2013).

De participerende leiderschapsstijl wordt gekenmerkt door een lage taakgerichtheid en een hoge relatiegerichtheid. De maatschappelijk werker kan ook hier eveneens aandacht besteden aan motiveren. De nadruk ligt hierbij op de persoonlijke ontwikkeling van de groepsleden en er heerst een veilige sfeer. De teamleden komen op de eerste plaats. De maatschappelijk werker wordt door het hanteren van deze leiderschapsstijl in staat gesteld om talenten van de teamleden te ontwikkelen en te coachen. Hierbij kan dan ook de link gelegd worden met de groepsdynamische methode zoals eerder besproken. Wanneer de bekwaamheid van de leden is verhoogd, kan er meer ruimte gecreëerd worden voor het groepsdynamisch coachen (Remmerswaal, 2013; Engel, 2009).

Bij deze leiderschapsstijl komt het aspect vertrouwen expliciet aan bod. In dit geval wordt de groepsleider vertrouwd en schenkt deze volgens Remmerswaal (2013) vertrouwen. Om effectief te kunnen coachen, dient de coach een basis te scheppen aan vertrouwen. De maatschappelijk werker van PZ VIMA is er al 10 jaar werkzaam. Het is van belang om te stellen dat zij hierdoor, maar eveneens door de vorming en brainstorm, het vormings- en overlegmoment en de uitwerking van o.m. het projectvoorstel al een aanzienlijk vertrouwen heeft opgebouwd bij de CRT-leden.

8.4.4 De delegerende stijl

De delegerende leiderschapsstijl kan worden ingezet wanneer zowel bekwaamheid en bereidheid onder de CRT-leden hoog is. Zoals eerder vermeld zijn hier nog een aantal zaken voor nodig die eventueel in de toekomst gerealiseerd zouden kunnen worden. Het kan om die reden als voorbarig worden beschouwd om te spreken over het hanteren van een delegerende stijl. Daarnaast is het de vraag of het wenselijk is om deze leiderschapsstijl te hanteren, omdat de maatschappelijk werker naast gespecialiseerde medewerker ook onderdeel is van het CRT. Zij zal zelf ook meewerken als CRT-lid naast haar taak om in te staan voor de vorming en de intervisie (Remmerswaal, 2013).

8.5 Besluit

De competentie coachen wordt door middel van begeleiding, vorming en intervisie aan het CRT vervuld door de maatschappelijk werker. Single loop en double loop coachen zullen dan ook mettertijd aan bod komen binnen het CRT. Third loop coaching zal wellicht in de toekomst kunnen worden volbracht als het CRT een formeler karakter geniet en de maatschappelijk werker dit kan invullen binnen haar functie.

Doordat de voorfase uitgebreid en langdurig is verlopen, is de kans dat er minder mis zal lopen in het verdere verloop van de groepsontwikkeling groter geworden. Dat er voorafgaand aan de voorfase al een brainstorm en vorming is geweest, heeft te maken met het feit dat de maatschappelijk werker het CRT samen met de leden wil ontwikkelen. Dit heeft bij sommige van de CRT-leden voor verwarring gezorgd, maar de oriëntatiefase is voorspoedig van start gegaan.

Groepsdynamisch coachen lijkt de meest ideale manier om de meest effectieve resultaten te behalen. Dit is enkel mogelijk als het CRT in de toekomst een meer vaststaand begrip wordt binnen PZ VIMA, wanneer het karakter van het CRT formeler wordt, als de leden een officiële opleiding hebben gevolgd en als de maatschappelijk werker over voldoende tijd en ruimte beschikt om dermate diepgaand te coachen.

De landschapsstijlen zijn en kunnen ingezet worden tijdens de vormingen en intervisies van het CRT. De overtuigende, directieve en delegerende stijlen zijn naar mijn mening reeds ingezet. In de toekomst zou er eventueel gebruik kunnen gemaakt worden van de delegerende stijl, afhankelijk van enkele voorwaarden en de mate van bekwaamheid en bereidheid binnen het CRT.

9 Aanbevelingen voor de politie Vilvoorde-Machelen

9.1 Inleiding

Als eerste onderdeel van de afsluiting van deze bachelorproef, zullen er in dit hoofdstuk een aantal bedenkingen worden geformuleerd. Aan de hand van deze bedenkingen zullen een aantal aanbevelingen gedaan worden voor de politiezone Vilvoorde-Machelen.

9.2 Bedenkingen geformuleerd aan de hand van de derde prioriteit van de actieplannen 2016

De bedenkingen die voort zijn gevloeid uit deze praktijkanalyse zullen worden geformuleerd aan de hand van de actieplannen van 2016 en meer specifiek de derde prioriteit. Politie Vilvoorde-Machelen heeft deze prioriteit op eigen initiatief (en in overleg met de zonale veiligheidsraad) opgenomen in het veiligheidsplan. Ik wil beginnen met te stellen dat ik het als zeer positief acht dat er aandacht wordt besteed aan het ondersteunen en begeleiden van medewerkers die te maken krijgen met geweld. Naar mijn mening zou niemand tijdens de uitoefening van zijn beroep slachtoffer moeten worden van deze vorm van geweld.

Zoals in hoofdstuk 5 aan bod kwam, worden er in de derde prioriteit drie onderdelen onderscheiden. Deze zogeheten sub-prioriteiten zijn

1. Beeldvorming
2. Responsabilisering
3. Nazorg

9.2.1 Beeldvorming

Het registreren van de geweldsincidenten bleek een uitdaging zoals eerder in dit werk besproken werd. In de analyse werden de maatschappelijk werk competenties signalering en sensibilisering hieraan gekoppeld. De literatuur toonde aan dat registratie van groot belang is voor het analyseren en verder onderzoeken van het fenomeen geweld tegen politieambtenaren (Comité P, 2014).

Naar mijn mening heeft dit te maken met de vrijblijvendheid die geldt omtrent het melden van geweldsincidenten door politimedewerkers. Eveneens stel ik in vraag of het hanteren van meerdere definities al dan niet voor verwarring zorgt over wat kan worden verstaan onder geweld tegen politie.

Uit de praktijkanalyse komt naar voren dat er onder de politieambtenaren van PZ VIMA niet volledig geweten is wat er wel en niet onder geweld tegen politieambtenaren wordt verstaan. Uit onderzoek en uit praktijkervaringen is eveneens gebleken dat politiemensen geweld als onderdeel van hun werk ervaren.

Om deze redenen ben ik van mening dat er opnieuw gesensibiliseerd dient te worden omtrent de betekenis van geweld tegen politieambtenaren. Daarnaast zou er naar mijn inzien vanuit de korpsleiding opnieuw een duidelijk signaal afgegeven moeten worden dat geweld tegen hun mensen alles behalve onderdeel van het werk is.

Een meer verplichtend karakter aan het melden van geweldsincidenten zal bijdragen om de registratie te vervolledigen. Het is hierbij wel van belang dat er duidelijkheid is tegenover de politieambtenaren wat het beoogde doel is.

Het lijkt eveneens logischer en eenduidiger om één duidelijke definitie rond geweld te hanteren en deze actief te sensibiliseren binnen het korps.

9.2.2 Responsabilisering

In het kader van responsabilisering wordt er in de actieplannen verwezen naar de herhalingsessies VFC voor de medewerkers van de dienst interventie. Naast die verplichte herhalingsessies schijnt er weinig animo te zijn voor de overige herhalingsessies. De assertiviteitstraining is eveneens vrijblijvend en naar mijn mening ook een zeer waardevolle training.

Aan de hand van verschillende onderzoeken en artikels is in dit werk aangetoond dat de politiemensen van de dienst interventie het meest frequent in aanraking komen met geweld. Daarnaast zijn de verschillende gevolgen besproken die vergaand kunnen zijn wanneer politiemedewerkers slachtoffer worden van geweld (Van Braneghem et al., 2013; Laureys, 2014.)

Om deze redenen zou ik willen aanbevelen om te kijken in hoeverre het mogelijk is om meerdere VFC trainingen en/of een assertiviteitstraining verplicht te maken voor de leden van de dienst interventie.

9.2.3 Nazorg

Het CRT wordt ondergebracht onder de sub-prioriteit nazorg in de actieplannen 2016. Hieraan werden de competenties coaching en het hanteren van verschillende leiderschapsstijlen verbonden als competenties van de maatschappelijk werker (Engel, 2009; Remmerswaal, 2013).

De opstart van het initiatief voor collegiale opvang binnen PZ VIMA acht ik zeer positief en het CRT zal in grote mate bij kunnen bijdragen aan de opvang en ondersteuning van de collega's na een ingrijpende gebeurtenis op het werk.

Mijn bedenkingen omtrent het CRT zijn doorheen deze praktijkanalyse al meermaals opgesomd. Om de leden van het CRT nog bekwamer te maken in hun taak, zou hen in de toekomst naar mijn inzien het best een officiële opleiding aangeboden kunnen worden. Ik ben van mening dat dit en het actief steunen van dit initiatief vanuit de korpsleiding en de diensthoofden het CRT kan bestendigen.

Er zou eventueel zelfs nagedacht kunnen worden over een vaststaand competentieprofiel met en voor de CRT-leden, zoals in Nederland (Stichting Impact, 2010).

Om het CRT nog meer onderdeel te laten worden als vast welzijnsbegrip binnen het korps, beveel ik aan om het korps te sensibiliseren omtrent psychosociale ondersteuning en de gevolgen van geweld tegen politieambtenaren om zo ook de eventuele drempel van het CRT nog meer te verlagen. Ik ben van mening dat maatschappelijk werk hier een prominente rol in zou kunnen spelen.

Wanneer maatschappelijk werk hier qua tijd en ruimte capaciteit voor heeft en het CRT door bovengenoemde aspecten bestendig is, zal de maatschappelijk werker in staat zijn om groepsdynamisch te coachen. Zo krijgt het CRT net als het TCO in Nederland een officiële karakter.

9.3 Besluit

De registratie van geweld tegen politiemedewerkers zou beter vervolledigd kunnen worden wanneer er meer duidelijkheid heerst omtrent de definitie en wanneer het melden een meer verplichtend karakter heeft.

Training en opleiding van de medewerkers van de dienst interventie zou eveneens een meer verplicht karakter moeten krijgen om deze politieambtenaren op meerdere vlakken weerbaar te maken tegen geweld tijdens de uitoefening van hun functie.

Het CRT is naar mijn mening een veelbelovend initiatief en kan in mijn ogen door de hierboven genoemde aanbevelingen verder uitgewerkt en verbeterd worden.

10 Algemeen besluit

Deze bachelorproef begon met een probleemstelling waarin een praktijkvraag en een aantal deelvragen werden gesteld.

In dit tweede afsluitende onderdeel wordt er antwoord gegeven op deze vragen en wordt er teruggeblikt op de praktijkanalyse.

De **praktijkvraag** waar in deze praktijkanalyse antwoord op werd gegeven is:

Wat is de meerwaarde van de maatschappelijk werker bij het opvangen van geweld en agressie tegen politiemedewerkers uit de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen?

De **deelvragen** hebben bijgedragen aan het formuleren van een antwoord op de hierboven genoemde praktijkvraag zijn:

- Wat zegt de literatuur over geweld en agressie tegen politiemedewerkers?
- Op welke manier(en) wordt binnen de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen geweld tegen politiemedewerkers tot prioriteit gemaakt?
- Over welke competenties moet de maatschappelijk werker beschikken om adequaat politiemedewerkers op te vangen?

In de volgende paragrafen wordt aangetoond hoe de deelvragen en uiteindelijk de praktijkvraag zijn beantwoord.

10.1 Wat zegt de literatuur over geweld en agressie tegen politiemedewerkers?

De literatuur toont allereerst aan dat er in België door drie verschillende onderdelen binnen het grotere geheel van 'de politie' drie verschillende definities wordt gehanteerd om geweld tegen politieambtenaren te omschrijven. Door de federale politie, Comité P en op lokaal niveau binnen PZ VIMA wordt geweld tegen de politie anders gedefinieerd (Comité P, 2014; Politiezone Vilvoorde-Machelen, 2014).

In Nederland wordt er één definitie gehanteerd voor geweld tegen alle beroepen met een openbare hoedanigheid. De politie is hiervan een onderdeel (Laureys, 2014).

Verder tonen enkele wettelijke bepalingen aan dat de verschillen tussen Nederland en België niet zeer groot zijn. Er zijn enige verschillen in de mogelijkheid tot toepassen van verzwarende omstandigheden en op welke manier bepaalde termen een specifieke lading dekken (Vanderheiden et al., 2012).

De literatuur schetst eveneens dat de manier waarop slachtofferschap wordt ervaren door politieambtenaren in grote mate te maken heeft met de 'machocultuur' die er binnen de politie heerst. Daarnaast laat de manier waarop politieambtenaren zichzelf zien binnen hun functie niet altijd toe om te gaan met de emoties die een geweldssituatie met zich mee brengen (Laureys, 2014).

Niet adequaat omgaan met de emoties die bij politieambtenaren opkomen na een geweldsincident, kan vergaande gevolgen hebben. Het is van belang de omgeving en de getroffen politieambtenaar hier aandacht voor hebben (Laureys, 2014).

Op federaal niveau wordt regelgeving omtrent de politie opgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie. Het is duidelijk dat op federaal niveau het wetboek van strafrecht en wetgeving rond arbeidsongevallen van belang is in het kader van geweld tegen politieambtenaren.

Het stressteam staat op federaal niveau in voor de begeleiding van politieambtenaren die slachtoffer werden van geweld en eventueel ook hun familie (Milquet, 2014).

Vanuit de lokale regelgeving werd er gekeken naar literatuur omtrent de lokale politie Vilvoorde-Machelen. De medische vergoeding na een arbeidsongeval en kosteloze rechtshulp zijn binnen PZ VIMA via een verzekering gewaarborgd.

Uit de raadpleging van Nederlandse literatuur kan worden opgemaakt dat de Nederlandse en Belgische politie op vlak van organisatiestructuur toch enigszins van elkaar verschillen. De basispolitiezorg is in grote lijnen overeenkomstig voor beide landen. Om eenheid te creëren binnen de Nederlandse politie werd er in 2012 gekozen voor het samenvoegen van alle verschillende organisaties tot één politiekorps met één korpschef. Daarnaast zijn geweld tegen politieambtenaren en collegiale ondersteuning landelijke prioriteiten binnen de politie (Bouman, 2013a; Uitvoeringsregeling protocol GTPA, 2009; Stichting Impact, 2010).

Op vlak van regelgeving ben ik van mening dat ik naar meer diepgang had kunnen streven in deze praktijkanalyse. Ik had in mijn ogen weinig voorkennis wat betreft regelgeving voorafgaand aan dit eindwerk. Dit bleek daardoor een uitdaging. Met meer voorkennis was ik er waarschijnlijk in geslaagd om dieper in te gaan op het aspect van regelgeving.

10.2 Op welke manier(en) wordt binnen de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen geweld tegen politiemedewerkers tot prioriteit gemaakt?

Door middel van de derde prioriteit in de actieplannen 2016 en de sub-prioriteiten die daarin worden beschreven, maakt politie Vilvoorde-Machelen geweld tegen politieambtenaren tot een prioriteit. Er wordt onderscheid gemaakt tussen registratie, responsabilisering en nazorg. In het kader van registratie en nazorg speelt de maatschappelijk werker van politiezone Vilvoorde-Machelen een rol in de aanpak van geweld tegen politieambtenaren.

Signalering en sensibilisering dienen er als onderdeel van de functie van maatschappelijk werk toe bij te dragen dat zowel binnen het korps als op niveau van de korpsleiding blijvend aandacht is voor geweld tegen politieambtenaren.

Het CRT biedt psychosociale hulp, praktische hulp en nazorg. Dit gebeurt door zowel de maatschappelijk werker als de overige leden van het CRT met uitzondering van de coördinator.

10.3 Over welke competenties moet de maatschappelijk werker beschikken om haar taken conform de actieplannen 2016 uit te kunnen voeren?

De signaleringsfunctie wordt als een competentie voor de maatschappelijk werker vernoemd in 'Het kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk' (Van Oudenhove, 2007; de Jong & Dumoulin 2009). Het wordt door de maatschappelijk werker van PZ VIMA ingezet in het kader van de registratie van geweldsincidenten tegen politieambtenaren. Op deze manier brengt zij zaken onder de aandacht bij de korpsleiding en fungeert zij als brugfunctie tussen medewerkers en korpsleiding.

Ondanks dat sensibilisering niet wordt vernoemd als competentie is het een belangrijk onderdeel van maatschappelijk werk. In PZ VIMA uit zich dit in het sensibiliseren van medewerkers omtrent de manier van registreren, de definitie van geweld tegen politie ambtenaren en het belang van registreren.

De competentie coachen wordt door middel van begeleiding, vorming en intervisie aan het CRT vervuld door de maatschappelijk werker. Coachen blijkt een belangrijke competentie in de ondersteuning van het CRT. Groepscoachen en het hanteren van verschillende leiderschapsstijlen zijn onderdeel van deze competentie die de maatschappelijk werker hanteert tijdens het coachen van het CRT.

10.4 Tot slot de praktijkvraag

Wat is de meerwaarde van de maatschappelijk werker bij het opvangen van geweld en agressie tegen politiemedewerkers uit de lokale politiezone Vilvoorde-Machelen?

De meerwaarde ligt naar mijn mening in de expertise van maatschappelijk werk die doorheen deze praktijkanalyse en afsluitend in dit algemeen besluit is benoemd. De competenties waarover een maatschappelijk werker beschikt kunnen in mijn ogen het welzijn in een organisatie vergroten. In dit geval kan de maatschappelijk werker van PZ VIMA door de in de analyse besproken competenties geweld tegen politieambtenaren aanpakken. Doorheen deze praktijkanalyse heb ik dan ook getracht om de diversiteit aan taken van het maatschappelijk werk aan te tonen, omdat ik van mening ben dat dit eveneens een meerwaarde van maatschappelijk werk is binnen een organisatie en meer specifiek voor PZ VIMA.

Het feit dat Griet De Doncker de enige maatschappelijk werker is binnen PZ VIMA, maakt dat sommige zaken voor nu moeilijk zijn om uit te voeren met betrekking tot het CRT. Een eventuele uitbreiding van het maatschappelijk werk binnen PZ VIMA zou meer mogelijkheden creëren om initiatieven rond welzijn uit te bouwen.

Referentielijst

- Bertrand, V., Vandenbosche, Y. (2003) Permanente nota: bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Federale Politie [Intern document] (1-3)
- Bestuur voor medische expertise. (2001). Reglement arbeidsongevallen voor het personeel van de politie. (2-11)
- Bielen, S., Marneffe, W., Ooms, A., Vereeck, L. (2013). De impact van de wetgevingskwaliteit op de gerechtelijke achterstand. *Tijdschrift voor wetgeving*. 2013-4
- Bonte, H. (2015) Het Vilvoordse model als antwoord op radicalisme: 'Verbondenheid en warmte'. *Knack*.
- Bouman, G. (2013a). Landelijke richtlijn aanpak geweld tegen politieambtenaren binnen de nationale politie.
- Bouman, G. (2013b). Jaarverslag nationale politie 2013. Rijksoverheid. (64-65).
- Bouman, G. (2014) Jaarverslag nationale politie 2014. Rijksoverheid. (64-66).
- Bouman, G. (2015) Jaarverslag nationale politie 2015. Rijksoverheid. (59-60).
- Buitenlandse Zaken. (2003). KB 26 augustus 2003 houdende de tenlasteneming en de betaling van de kosten, vergoedingen en de renten inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten overkomen aan personeelsleden van de geïntegreerde politie. *Belgisch Staatsblad*.
- Cachet, L. (2005). Politie onder druk; Ontwikkelingen in België en Nederland. *Tijdschrift voor Criminologie*. 47-4. (406).
- Comité P. (2014). Toezichtonderzoek naar de monitoring van het fenomeen van geweld tegen politieambtenaren. (1-5).
- De Jong, M., Dumoulin, W. (2009). Het kader voor de vlaamse opleidingen in het sociaal werk. (10-16)
- De Readt, E., Berkmoes, H., De Mesmaeker, M., Liners, A. (2015) *De wet op de politieambt: handboek voor de politiefunctie*. (19^e editie) Brussel: Politeia. (325-326)

- De Soir, E. (2013). Crisispsychologie en psychotraumatologie in vlaanderen: een uitdaging voor psychologen. *Tijdschrift voor Klinische Psychologie*. 43, (293-294).
- Dehaene, J. (1999) Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus. *Belgisch staatsblad*.
- Dewael, P. (2003)). Koninklijk besluit 26 augustus 2003 houdende de tenlasteneming en de betaling van de kosten, vergoedingen en de renten inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten overkomen aan personeelsleden van de geïntegreerde politie. *Belgisch Staatsblad*.
- Engel, A.(2010) *Het handboek voor coaching*. (3^e druk). Haarlem: Life Univesity.
- Federale Overheidsdienst Justitie (2013). Strijd tegen het geweld tegen de politie: ministers Milquet en Turtelboom antwoorden op vragen politievakbonden. Geraadpleegd via http://justitie.belgium.be/nl/nieuws/persberichten/news_pers_2013-10-24
- Federale Politie. (2003). Interne procedures betreffende de psychosociale risico's op het werk voor de federale politie. Intern document.
- Gilleir, F. (2013). Discretionaire ruimte bij de Belgische lokale politie. *Reeks politiestudies* (Vol. 8, 19-20). Antwerpen: Maklu.
- Grymonprez, H. (2013) Inleiding sociaal werk. [Cursustekst]. Antwerpen: AP Hogeschool.(11-43).
- Hanrath, M., Heeres, F. (2012). De aanpak van geweld bij de nederlandse politie. In Vynckier, G., de Haan, W., Adang, O., Goossens, F. (eds). *Cahiers Politiestudies* (Vol.2, 71-82). Antwerpen: Maklu.
- HLN (2011). Politievakbond klaagt over toename geweld tegen politie. *Het Laatste Nieuws*. Geraadpleegd via <http://www.hln.be/hln/nl/957/Binnenland/article/detail/1317468/2011/09/11/Politie-vakbond-klaagt-over-toename-geweld-tegen-politie.dhtml>
- Jobpol (z.j.). Organisatie en opdrachten van de lokale politie. Geraadpleegd op 15 juni 2016 via http://www.jobpol.be/home/politie_organisatie_lokale_politie/

- Knack (2010). Geweld tegen politie blijft toenemen. Geraadpleegd via <http://www.knack.be/nieuws/belgie/geweld-tegen-politie-blijft-toenemen/article-normal-126527.html>
- Laureys, V. (2014). De politie als slachtoffer van geweld. In Ponsaers, P., De Waele, M., Balthazar, H. (eds). *CPS Scriptieprijs*. (31-84) . Antwerpen: Maklu.
- Lok, A., de Boer, C. (2007) Collegiale opvang na een schokkende ervaring op het werk. *Psychopraxis*. 2007(4). (232-236)
- Milquet, J. (2014). Ministeriele omzendbrief gpi 79 betreffende de steun van het stressteam van de federale politie aan de lokale politiezones met betrekking tot de opvang en de begeleiding van personeelsleden, slachtoffer van geweld door derden, evenals hun familie. *Belgisch Staatsblad*.
- Personeelsdienst politiezone Vilvoorde-Machelen. (2011) Permanente nota: Aanvraag kosteloze rechtshulp. [Intern document] (1-4)
- Politie (2012). Inrichtingsplan nationale politie. (6-278)
- Politie. (z.j.). Politietaken. Geraadpleegd via <https://www.politie.nl/themas/politietaken.html>
- Politiezone Vilvoorde-Machelen. (2014).Jaarverslag 2014: meewerken aan veiligheid! Geraadpleegd via <http://pzvima.be>
- Politie Vilvoorde-Machelen, (2016). Onthaalbrochure. [Intern document]. (11-24).
- Politienieuws. (2014). Geweld tegen politie: statutaire maatregelen voor betere bescherming. *Politienieuws 2014(6)*. (16-31).
- PZ VIMA. (2016) ZVP 20014-2017: Actieplannen 2016. [Intern document] (14-18).
- Remmerswaal, J. (2013). *Handboek groepsdynamica: een inleiding op theorie en praktijk*. (pp. 414-443). Amsterdam: Boom Nelissen.
- Stichting Impact. (2010) Richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden. Te Brake, H. (eds). Impact: Amsterdam.
- Stichting Impact. (2013) Implementatie richtlijn ondersteuning geüniformeerden bij de Nederlandse politie. Impact: Amsterdam.

- Uitvoeringsregeling protocol GTPA, (2009). Uitvoeringregeling protocol geweld tegen politieambtenaren. (3-46).
- Van Branteghem, J.M., Truyens, E., Van Altert, K., Verwee, I. (2013) *Wat flik je me nu? Een onderzoek naar geweld tegen politie.* (11- 84).
- Van den Bos, J. (2012) *Over werken bij de Politie: Inspecties naar Agressie en Geweld en Arbeidstijden.* Den Haag. (6-13).
- Van Leiden, L., Ferwerda, H. (2012). Niet zonder slag of stoot: impressie van de aard, omvang en afhandeling van geweld tegen politiemensen. In Vynckier, G., de Haan, W., Adang, O., Goossens, F. (eds). *Cahiers Politiestudies, 2012(2).* (63-65). Antwerpen: Maklu.
- Van Oudenhove, M. (2007). *Zorgvuldig signaleren in het maatschappelijk werk: belang van organisatorische empowerment.* [Masterproef]. Katholieke Universiteit Leuven.
- Vandenbroeck, S. (2014). *De invloed van Syriëgangsters op antiradicaliserings strategieën* [Ongepubliceerde masterproef]. Leiden: Universiteit Leiden.
- Vanderheiden, K., Goossens, F., Timmer, J. (2012). Geweld tegen en door de politie: een kijk op het belgische en nederlandse materiële strafrecht. In Vynckier, G., de Haan, W., Adang, O., Goossens, F. (eds). *Cahiers voor politiestudies, 2012(2).* (83-106). Antwerpen: Maklu.

Bijlagen

Bijlage 1: Actieplannen 2016 – Prioriteit 3 (14-16)

ZVP 2014-2017 : Actieplannen 2016

Prioriteit 3: Geweld tegen personen met openbare hoedanigheid

Strategische doelstelling

De politiezone Vilvoorde-Machelen wil in de periode 2014-2017 het geweld tegen beroepen van algemeen belang in kaart brengen (registratie) met als doel medewerkers te responsabiliseren en op te leiden om enerzijds feiten van geweld te kunnen inperken en anderzijds correcte nazorg te kunnen voorzien in geval van incidenten.

Toelichtingen:

De doelstelling valt uiteen in drie subdoelstellingen:

1. beeldvorming via registratie: momenteel is er enkel een beperkt zicht op het aantal feiten (op basis van processen-verbaal). Er dient een duidelijker en meer accuraat beeld uitgewerkt te worden om de evolutie van het probleem in kaart te kunnen brengen.
2. Het sterk maken van medewerkers om adequaat te reageren op (of ontnijnen van) potentieel gewelddadige situaties.
3. Zorgen voor voldoende nazorg.

In de eerste plaats gaat de politiezone zich richten op de eigen medewerkers en in tweede instantie op andere beroepen met een openbare hoedanigheid. Het gaat hier bovendien over gevallen van geweld die plaatsvinden tijdens de uitvoering van hun beroep.

Indicator	Norm	Metingen		Behaald?
		2014	2015	
Aantal gevallen van geweld tegen politieambtenaren en andere beroepen van algemeen belang.	Beeldvorming in 2014. Verbaal + fysiek	-	85	<input checked="" type="checkbox"/>
Sub-Prioriteit 1 - 'Beeldvorming'				
In 2016 wordt het beeld omtrent de aard en de omstandigheden van de gevallen van geweld tegen medewerkers van de politiezone verder uitgewerkt.				
Operationele doelstelling 1: Alle gevallen van geweld tegen personeel van de politiezone en andere beroepen met openbare hoedanigheid ⁷ worden in 2016 dagelijks nauwkeurig geregistreerd.				

⁷ Tijdens de uitvoering van hun beroep.

PZ-VIMMA | Zennelaan 76 – 1800 Vilvoorde | Meewerken aan veiligheid!

Hoofd & deactiviteiten	Verantwoordelijke	Planning	Meting	Behaald?	Rapportering
Actie: Elke medewerker die aangeeft slachtoffer geweest te zijn van geweld (verbaal of fysiek) wordt binnen de twee weken gecontacteerd door de MA.	Maats. Ass. Griet De Doncker	Permanente opvolging	Aantal aangegeven gevallen: Verbaal: Fysiek Contactname uitgevoerd:	<input checked="" type="checkbox"/>	Via maandelijks rapporteringsdocument aan de korpchef
Actie: De omstandigheden van het incident worden geregistreerd in de registratiefiche voor de beeldvorming (mondeling, fysiek, aard interventie, ...)	Maats. Ass. Griet De Doncker	Aantal fiches t.o.v aantal gevallen van geweld	Aantal meldingen : Aantal fiches: Norm 100%	<input checked="" type="checkbox"/>	Via maandelijks rapporteringsdocument aan de korpchef
Actie: Er wordt een risicoanalyse opgesteld voor de dienst onthaal o.b.v. de beeldvorming over geweld	Maats. Ass. Griet De Doncker	Tegen 30 september	Uitgevoerd? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Neen	<input checked="" type="checkbox"/>	Via verslag risicoanalyse
Deelactiviteit: De risicoanalyse voorziet enkele preventieve maatregelen voor het inperken van het geweld	Maats. Ass. Griet De Doncker	Tegen 30 september	Aantal maatregelen:	<input checked="" type="checkbox"/>	Via verslag risicoanalyse
Sub-prioriteit 2: 'Responsabilisering'					
In 2016 neemt 75% van alle operationeel inzetbare medewerkers deel aan één of meerdere van de geweldsbeheersings-initiatieven voorgesteld door de politiezone.					
Operationele doelstelling 1: Alle operationeel inzetbare medewerkers van de politiezone voldoen aan de normen voorgesteld in de GPI 48.					
Hoofd & deactiviteiten	Verantwoordelijke	Planning	Meting	Behaald?	Rapportering
Actie: Alle medewerkers van de dienst interventie volgen minstens één herhalingsessie VFC.	INP Bert Mackowiack	5 sessies / jaar	<input checked="" type="checkbox"/> apr.-mei <input checked="" type="checkbox"/> aug.-sep <input checked="" type="checkbox"/> dec	<input checked="" type="checkbox"/>	Opvolging via planningkalender VFC sessies
Actie: Het aanbod van externe opleidingen in het kader van	CP Patrick Geens	Permanente opvolging	Aantal berichten omtrent opleidingen:	<input checked="" type="checkbox"/>	Opvolging berichten door de beleidsmedewerker

asseriviteitstraining wordt gedaan aan alle operationeel inzetbare medewerkers.				(nog geen minimum gezien momenteel geen aanbod)		Via opvolging in het bestand 'personeel en Opleidingen'
Actie: Voor elke medewerker wordt opgevolgd of hij/zij deelgenomen heeft aan opleidingen in kader van geweldbeheersing.	CP Patrick Geens	Permanente opvolging	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> neen	<input checked="" type="checkbox"/>		
Actie: De agenten van politie krijgen training geweldsbeheersing op maat.	HINP Benny De Hertogh	1 herhaling per jaar	Aantal agenten: Aantal agenten deelgenomen (Norm 100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback aan beleidsmedewerker op evaluatie momenten.	
Actie: Alle agenten van politie krijgen een aangepaste opfrissingscursus WPA	CP Philipp Gabriel	Jan-maart 2016	Aantal agenten: Aantal agenten deelgenomen (Norm 100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback aan beleidsmedewerker over organisatie van de cursus	
Actie: Alle inspecteurs van interventie krijgen een opfrissingscursus WPA	CP Philipp Gabriel	Jan-maart 2016	Aantal INP: Aantal INP deelgenomen: (Norm 100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback aan beleidsmedewerker over organisatie van de cursus	
Actie: De mogelijkheden om en schietopleiding op maat van de lokale rectorie te organiseren worden bekeken	CP Patrick Geens	Tegen 1 november	Uitgewerkt voorstel	<input checked="" type="checkbox"/>	Voorstel uitgewerkt en voorgelegd op de stafvergadering	
Sub-Prioriteit 3 : 'Nazorg'						
Het crisis respons team (CRT) buigt zich over de problematiek van geweld tegen medewerkers en stelt een gestandaardiseerde aanpak voor voor het korps.						
Operationele doelstelling 1: Vanaf 1 maart 2016 is het CRT operationeel inzetbaar in de politiezone voor opvang van collega's bij zware interventies.						
Hoofd & deeltaak/vaak	Verantwoordelijke	Planning	Meting	Behaald?	Rapportering	
Actie: De rol en werking van de vijf CRT collega's wordt vastgelegd	MA Griet De Doncker	1 februari 2016	Uitgewerd? <input checked="" type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> neen	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback aan beleidsmedewerker op evaluatie momenten.	
Actie: Het bestaan en de rol van het CRT wordt bekend gemaakt in het korps via verschillende communicatiekanalen	MA Griet De Doncker	1 maart 2016	Kanalen <input checked="" type="checkbox"/> folder of affiche <input checked="" type="checkbox"/> intranetpagina <input checked="" type="checkbox"/> Mail	<input checked="" type="checkbox"/>	Feedback aan beleidsmedewerker op evaluatie momenten.	

PZ VIMA HET CRISIS RESPONS TEAM (CRT)

Zonaal veiligheidsplan 2014-2017

1. Achtergrond van het CRT

Vanuit het actieplan 2016 binnen onze politiezone Vilvoorde/Machelen werd 'geweld tegen personen met een openbare hoedanigheid' als prioriteit gesteld. Zorgen voor voldoende nazorg voor geweldslachtoffers van onze politiedienst, wordt in dit actieplan voorgesteld als subdoelstelling.

In deze stellen wij een gestandaardiseerde aanpak voor om adequaat hulp en nazorg te kunnen bieden.

Het CRT wordt gecoördineerd door **CP Philip Gabriel**.

Het CRT bestaat uit **Seba d'Hollander, Willeke Willems, Catherine Debrouwer, Evelien Jacobs en Griet De Doncker**.

Griet De Doncker, maatschappelijk assistent, is tevens gespecialiseerd medewerker binnen het CRT.

Vanuit een brainstorm binnen het team is de naam **Crisis Respons Team** naar voren gekomen. Er is geopteerd voor een standvastige naam. Waar andere korpsen dit initiatief benoemen als

2. Bereik

Wanneer schiet het CRT in actie?

De teamleden van het CRT bieden een hulpaanbod voor medewerkers die naar aanleiding van een werkgerelateerd incident behoefte hebben aan opvang en nadien nood hebben aan nazorg. Het CRT gaat echter verder dan hulp bieden naar aanleiding van geweld zoals vermeld in het actieplan.

Wanneer een teamlid optreedt in functie van het CRT, is deze op dat moment enkel en alleen CRT-lid.

Met de volgende **niet-limitatieve lijst** wordt getracht te schetsen in welke scenario's het CRT kan tussenkomen:

- Schietincident(en);
- Overlijden of zwaar letsel;
- Tussenkomst bij een ramp;
- De fysieke of psychische integriteit van een personeelslid of collega wordt aangetast;
- Een opeenvolging van zware feiten waarmee het personeelslid geconfronteerd werd tijdens het uitoefenen van zijn beroep.

Wat biedt het CRT?

De voornaamste taak van een CRT-lid is bijstand bieden aan de collega in kwestie. Dit kan bestaan uit **psychosociale hulp, praktische hulp & nazorg**. Het hulpaanbod van het CRT heeft geen therapeutisch doel. Door het hulpaanbod af te bakenen kan de kwaliteit gewaarborgd worden.

Psychosociale hulp

De collega laten ventileren en structuur bieden in de chaos die een situatie kan uitlokken, zijn hierbij een minimum. Het adequaat opvangen van een collega vereist werken op maat om kwalitatieve en passende hulp te bieden. Dit vraagt om flexibiliteit van de CRT-leden en een vermogen om vanuit hun professionaliteit het hulpaanbod af te stemmen op de betrokken collega.

Praktische hulp

Het CRT-lid coördineert praktische zaken. Deze praktische hulp bestaat bij wijze van voorbeeld uit hulp bieden bij het invullen van een arbeidsongeschiktheidsformulier, het contacteren van naasten, het regelen van eten en kledij en de planning laten aanpassen.

Voor een collega die een ingrijpende gebeurtenis heeft meegemaakt, is het allesbehalve evident om zelf een pv op te stellen. Om die reden is het pv een grote bekommernis voor het CRT. Er dient in samenspraak met de collega nagegaan te worden of hij/zij assistentie nodig heeft bij het opstellen van het pv. Het CRT-lid bespreekt met de OGP wie het pv zal uittypen, bijvoorbeeld een collega, de TO, de OGP of het CRT-lid.

Waar de hulpvraag van de medewerker het aanbod of de capaciteiten van het CRT overstijgt, kan er doorverwezen worden naar een externe instantie. Hierbij kan gedacht worden aan een psycholoog, arts of bijv. het stressteam van de Federale Politie.

Nazorg

Nazorg bieden aan de collega in kwestie is van cruciaal belang. Onder de vorm van een hercontactname (telefonisch of persoonlijk) gaat het CRT-lid na welke noden de collega heeft en reageert hier adequaat op. Indien er in eerste instantie niet wordt ingegaan op het hulpaanbod, is het van belang dat op latere termijn dit nogmaals herhaald wordt.

Indien opportuun organiseert het CRT-lid een debriefing.

Het CRT-lid dient de eerstvolgende werkdag van de medewerker onder de aandacht te brengen, zodat deze medewerker met zorg wordt onthaald. Hiervoor schakelt het CRT-lid het betrokken diensthoofd in.

Samen met het diensthoofd staat het CRT-lid in voor een correcte opvolging wanneer het personeelslid langdurig afwezig is.

3. Specifieke uitsluitingen van het bereik

Waar het CRT voor staat, dient duidelijk afgebakend te worden. Het is belangrijk om het onderscheid te verduidelijken tussen het CRT en de rol van de vertrouwenspersonen. Binnen onze politiezone vervullen Griet De Doncker en Gert De Witte de rol van **vertrouwenspersoon**. Deze rol mag niet verward worden met die van een CRT-lid.

De vertrouwenspersoon staat in voor opvang, hulp en bijstand voor slachtoffers van geweld op het werk, pesterijen op het werk, ongewenst seksueel gedrag op het werk en stress. Deze incidenten spelen zich af tussen collega's, waar incidenten in de focus van het CRT zich afspelen tussen medewerker en burger.

4. Deontologie en beroepsgeheim

Het centrale idee is en blijft het opvangen en begeleiden van collega's die getroffen worden door een werkgerelateerd incident. Dit vanuit een menselijke en collegiale bezorgdheid.

Het team draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een georganiseerde opvang. Het CRT-lid van dienst staat in eerste en voornaamste instantie in voor opvang en hulpverlening. De leden vervullen als team hun taak met de nodige flexibiliteit.

Alle CRT-leden zijn gebonden aan het beroepsgeheim conform Art. 458 en 458 bis. Binnen het CRT kan informatie gedeeld worden vanuit het gedeeld beroepsgeheim om een kwalitatieve hulpverlening te garanderen. Dit betekent dat het voor CRT-leden toegelaten is om inlichtingen die vallen onder het beroepsgeheim mee te delen aan andere CRT-leden. Informatie zal buiten het team niet gedeeld worden zonder overleg met het betrokkene.

Om het engagement dat de CRT-leden aangaan te bestendigen, zullen zij een charter ondertekenen waarin een aantal kernafspraken van het CRT zijn opgelijst.

5. Andere betrokken partijen

Zoals eerder aangegeven bestaat het CRT uit 1 coördinator en 5 leden waarvan 1 gespecialiseerde medewerker. Daarnaast is een belangrijke rol weggelegd voor de OGP, het betrokken diensthoofd, zoals eerder beschreven.

Coördinator **CP Philip Gabriël** staat in voor het contacteren van een CRT-lid nadat de **OGP** een incident meldt waarbij bijstand van het CRT vereist is. Daarnaast heeft de coördinator in zekere zin een signaleringsfunctie om draagvlak voor het CRT te verbreden. Het is van belang dat de coördinator op de hoogte is van iedere tussenkomst van het CRT, zelfs wanneer een getroffen collega niet wenst in te gaan op het CRT-hulpaanbod. De coördinator ziet erop toe dat intervisiemomenten plaatsvinden en is hierbij eveneens aanwezig. De gespecialiseerde medewerker onderhoudt nauw contact met de coördinator over de werking van het CRT.

De **gespecialiseerde medewerker**, Griet De Doncker, heeft naast haar rol als CRT-lid bijkomende verantwoordelijkheden in dit project. Allereerst draagt zij zorg voor de sensibilisering rond het CRT.

Daarnaast vormt zij vanuit haar functie als maatschappelijk assistent de andere CRT-leden om adequaat te kunnen optreden in het kader van het CRT. Verder staat zij in voor het organiseren van de intervisiemomenten voor de coördinator en alle CRT-leden.

Naast de coördinator dient ook de gespecialiseerde medewerker op de hoogte te zijn van alle tussenkomsten van het CRT.

Zoals eerder vermeld (2. Bereik), dient het **betrokken diensthoofd** ook op de hoogte te zijn van het incident in het kader van nazorg.

De korpschef draagt als hoofd van de lokale politiezone de eindverantwoordelijkheid voor het algemeen welzijn en optimaal functioneren van de gehele organisatie. Volgens de omzendbrief GPI 58 van mei 2007 heeft de korpschef als taak *'het organiseren van interne opvang (debriefings) en nazorg van het personeel dat geconfronteerd werd met ernstige misdrijven'*.

In het kader van haar laatstejaars stage en bachelorproef zal Ella Eshuis meewerken aan de opstart en uitwerking van dit initiatief.

6. Implementatieplan

Opstart van het CRT en verloop

Het is van belang dat elk CRT-lid en de betrokken partijen allen bewust zijn van hun rol in het CRT-project. Om de start van het CRT in te luiden, wordt tijdens een OGP vergadering door de coördinator en de gespecialiseerde medewerker uitleg gegeven aan de OGP's. Dit lijkt eveneens van belang om de afspraken te verduidelijken rond de manier waarop incidenten aan het CRT gemeld worden. Hetzelfde dient te gebeuren op het diensthoofdenoverleg, om ook daar het CRT voor te stellen en de rol van de diensthoofden te verduidelijken.

Oproepbaarheid van het CRT

De coördinator staan in voor het contacteren van een CRT-lid wanneer deze nodig is. De CRT-leden krijgen voor hun optreden in de hoedanigheid van het CRT geen extra vergoeding. Wanneer het CRT nodig is, dient de OGP de coördinator in te schakelen om het CRT-lid te kunnen oproepen. Wanneer dit om een niet dringende oproep gaat, zal de coördinator aan de gespecialiseerde medewerker vragen om contact op te nemen met de getroffen collega.

Melden van CRT-optreden

Wanneer een CRT-lid opgetreden heeft in deze hoedanigheid, zal hij dit ten alle tijden melden aan de gespecialiseerde medewerker. Dit gebeurt aan de hand van een meldingsformulier dat na elk optreden door het CRT-lid dient te worden ingevuld, ook als de getroffen collega niet wenste in te gaan op de bijstand. De gespecialiseerde medewerker geeft door aan de coördinator dat er een tussenkomst is geweest. Enkel de gespecialiseerde medewerker en het CRT-lid in kwestie dienen in het bezit te zijn van het ingevulde meldingsformulieren. De CRT-leden beheren hun eigen meldingsformulieren en maken deze zelf over aan de gespecialiseerde medewerker.

Bij rapportering aan bevoegde overheden aangaande de werking van het CRT, zullen er enkel gegevens worden gedeeld aangaande cijfermateriaal en nooit inhoudelijke of andere gegevens.

Evaluatie en verbetering

Om de bijstand van het CRT als nieuw project op termijn te evalueren en te verbeteren, zal er door de gespecialiseerde medewerker intervisiemomenten verzorgd worden. Een intervisie zal halfjaarlijks plaatsvinden. Hierbij zullen er casussen besproken worden en zal op deze manier informatie over de geboden bijstand door de individuele CRT-leden gedeeld worden. Deze informatie blijft ten alle tijden binnen het CRT, zijnde de coördinator, de gespecialiseerde medewerker en alle leden. Zoals eerder vermeld zal informatie enkel buiten het team gedeeld worden in overleg met de getroffen collega.

Om de eerste werkingsperiode van het CRT te evalueren, zal na de eerste twee tussenkomsten van het CRT een intervisie georganiseerd worden.

Vorming en bekendmaking

De vorming van de CRT-leden heeft reeds plaatsgevonden in november 2015. Deze vorming duurde een volledige werkdag en werd geleid door Griet De Doncker. Om de kennis die destijds is gedeeld op te frissen, wordt er een bijkomende vorming gegeven aan de CRT-leden door Griet De Doncker en stagiaire Ella Eshuis. Tijdens deze bijkomende vorming zal er een charter ondertekend worden om op formele wijze het engagement van de CRT-leden te bestendigen.

Tijdens de initiële vorming werd er aandacht besteed aan theorie rond communicatie, stress, crisisopvang en debriefing. Er werd zoals eerder vermeld een brainstorm gehouden over de implementatie in PZ VIMA. De gespecialiseerde medewerker heeft getracht om dit initiatief te laten ontstaan vanuit het hele team.

Om alle leden van het korps bekend te laten worden met het CRT als nieuw begrip binnen PZ VIMA, is het van belang dat er een sensibiliseringscampagne wordt opgestart.

Dit zal gebeuren aan de hand van flyers met het logo van het CRT en een e-mail aan heel het korps. Daarnaast zijn mond tot mond reclame en een briefing aan diensthoofden en OGP's essentiële aspecten van de sensibilisering.



Bijlage 3: Vormingsdocument 'Verschillende fases van een debriefing'

Verschillende fases van een debriefing

Voorstellings- en introductiefase

- Voorstelling van jezelf
- Wat is de bedoeling
 - Over gevoelens praten
 - Belang van de groep duidelijk maken
 - NIET: rechter spelen, fouten of schuldige zoeken, te oordelen, vrijstellingen geven, geen psychotherapie, geen onderzoek doen.
 - WEL: het functioneren proberen te herstellen, het gewone leven zo vlug mogelijk herstellen

Feitenfase:

- Eventueel rondje beginnen met diegene die het dichtst bij het incident betrokken was.
- Iedereen aan het woord laten en bespreken wie hij/zij is, wat zijn functie ter plaatse was, relatie met betrokkene, wat gezien, details.
- Doel: cognitieve organisatie van het gebeuren om volledig objectief beeld te verkrijgen, wat de angst kan reduceren

Gevoelensfase:

- Vooraf duidelijk maken dat de geuite gevoelens niet beoordeeld worden, dat uiten van gevoelens goed is, dat iedereen mag spreken en dat men steun moet geven als iemand in de groep hevige emoties vertoont.
- Polsen naar gevoelens voor en tijdens het incident.
- Geen schuld- en/of schaamtegevoelens opwekken.

Symptoomfase:

- Toetsen naar welke veranderingen opgemerkt zijn op emotioneel, cognitief en fysisch gebied zowel op het werk als in privé voor en na het incident.
- Zijn er nog symptomen zichtbaar?
- Wat is de impact van de gebeurtenis op het leven?
- Het gaat om symptomen op zowel emotioneel, fysisch als cognitief vlak.

Onderwijs- of informatiefase

- De gebeurtenis zal niet rap vergeten worden en dat is ook niet de bedoeling.
- De gebeurtenis zal een plaats krijgen binnen het geheel van herinneringen.
- Normale reactie op abnormale situatie
- Mogelijke reacties uitleggen

- Benadrukken van individuele beleving!

Wederbegin-, actie- of doe-fase:

- Het oude afsluiten en richting geven aan de toekomst.
- Werken naar het verleden:
 - bijvoorbeeld kerkhofbezoek, contact met de familie van de slachtoffers, rouwplechtigheid organiseren > BELANG VAN RITUELEN.
- Werken naar de toekomst:
 - Bijvoorbeeld terug gaan werken, gaan winkelen, het dagelijkse leven hervatten
 - Hulpverleningsmogelijkheden/doorverwijzing

Follow – up

- Nieuwe afspraken maken met de groep door bijvoorbeeld nieuwe evaluatievergadering te plannen 3 maanden na gebeurtenis.
- Laten verstaan dat ze bij u terecht kunnen.
- Eventueel een korte contactname na verjaring.

Bijlage 4: CRT-charter

Crisis Respons Team (CRT)

Charter



Ik engageer mij ertoe om op te treden volgens de geest, de principes en de procedures zoals aangeleerd en besproken tijdens de vormingen.

xxx

Ik zal mij houden aan de discretieplicht/het beroepsgeheim conform Art. 458 en 458 bis.

xxx

Ik zal mijn rol respecteren en beschikbaar zijn voor iedere collega.
Ik zal niet oordelen of een standpunt innemen bij een tussenkomst.

xxx

Ik zal nooit stappen ondernemen ten nadele van de betrokkenen (inclusief Art 458 en 458 bis).

xxx

Ik zal steeds nauw samenwerken met de teamleden en de coördinatie van het CRT.

Ik zal de rol van het CRT aankaarten bij mijn collega's.

Ik zal de coördinator en de gespecialiseerde medewerker op de hoogte houden van mijn tussenkomsten via het meldingsformulier.

Ik aanvaard me steeds te laten ondersteunen en te omkaderen door middel van intervisiemomenten.

Gelezen en goedgekeurd

Datum

Naam & handtekening

Bijlage 5: CRT-meldingsformulier

CRISIS RESPONS TEAM				
Meldingsformulier				
Naam CRT-lid:				
Naam getroffen collega:				
PV nummer:		Interventiefiche:		
Datum:		Datum invoeren		
TUSSENKOMST				
Datum:		Datum invoeren	Tijdstip:	Voer tijd in bijv. 13u30.
Locatie:				
OMSCHRIJVING VAN TUSSENKOMST				
Betrokken collega's:				
GEMAAKTE AFSPRAKEN				
Hercontactname:		<input type="checkbox"/> Gepland op	Datum:	Datum invoeren
		<input type="checkbox"/> Ondernomen op	Datum:	Datum invoeren
Doorverwijzing:		Maak een keuze		
Betrokken diensthoofd:				

Bijlage 6: Vormingsdocument ‘Leer jezelf kennen in omgang en communicatie

Leer jezelf kennen in omgang en communicatie

- Wie ben ik?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Wat zijn mijn gevoeligheden?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Welke situaties zijn sterk emotioneel geladen voor mij?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Wat zijn de emoties waarmee ik moeilijker om kan gaan?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Hoe ga ik om met mijn eigen emoties?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bijlage 7: PowerPoint presentatie CRT vorming en overlegmoment



CRISIS RESPONSE TEAM

VORMING EN OVERLEGMOMENT

Zit het even niet mee, vraag om het CRT

INHOUD

- Overlopen van het projectvoorstel
- Extra uitleg en achtergrond omtrent de taken van het CRT
- Overlegmoment om afspraken te maken en ideeën te genereren

WAT IS ER DE AFGELOPEN MAANDEN GEBEURD?

- Uitwerken van een CRT-projectvoorstel
 - ≠ enkel projectvoorstel
 - ❖ Concretiseren van de brainstorm
 - ❖ Afbakening van taken en bereik
 - ❖ Implementatieplan + flyer
 - ❖ Aftrap 1 augustus

PROJECTVOORSTEL — 1. ACHTERGROND & 2. BEREIK

- 1. Achtergrond
 - Waarom is Griet gespecialiseerde medewerker?
- 2. Bereik
 - Zijn er bedenkingen bij de niet limitatieve lijst?
 - Psychosociale hulp
 - Praktische hulp
 - Nazorg

2. BEREIK — PSYCHOSOCIALE HULP

= Maatwerk!

Maar...

- Communicatie/interactie is een wisselwerking
- Opvang vraagt om Empathie, Eerlijkheid & Respect
- Stress en Shock

2. BEREIK — PSYCHOSOCIALE HULP

Stress & Shock

- De situatie is stresserend als de persoon in kwestie dit zo ervaart!
- Effecten van negatieve stress
- Wat kun je doen als iemand in shock is?

2. BEREIK - PRAKTISCHE HULP

▪ Bijvoorbeeld:

- ❖ hulp bieden bij het invullen van een arbeidsongeschiktheidsformulier,
- ❖ het contacteren van naasten,
- ❖ het regelen van eten en kledij en de planning laten aanpassen,
- ❖ iemand anders het pv laten opstellen.

Wat zijn jullie ideeën hierover?

En...

Vergeet het stressteam niet

2. BEREIK - NAZORG

48u à 72u na gebeurtenis Acute Fase	3 à 4 maanden na gebeurtenis Aanpassingsfase	6 maanden na gebeurtenis Chronificatiefase
SHOCK Normale reacties op een abnormale situatie die geleidelijk aan afnemen	Gebeurtenis herbeleven, begrijpen en verwerken Aanvaarden is hierbij de kern	Indien de symptomen van stress langdurig en intens blijven aanhouden - Herbeleving - Vermijden/ontkenning - Verhoogde prikkelbaarheid - Negatieve stemmingen - Persoon in kwestie zit muurvast Kan PTSS tot gevolg hebben. Gespecialiseerde hulpverlening is essentieel!

2. BEREIK - NAZORG

▪ Om die redenen:

- ❖ Debriefing organiseren (zelf of met hulp van Griet)
- ❖ Hercontactname
- ❖ Aandacht voor eerstvolgende dienst/werkdag
- ❖ Doorverwijzing

3. SPECIFIEKE UITSLUITING VAN HET BEREIK

Vershil tussen vertrouwenspersoon en CRT-lid

Wel beiden beroepsgeheim, maar...

- ❖ Incidenten waar CRT zich mee bezighoudt, spelen zich af tussen medewerker en burger
- ❖ Vertrouwenspersoon houdt zich bezig met geweld op het werk, pesterijen op het werk, ongewenst seksueel geweld op het werk (tussen collega's)

4. DEONTOLOGIE EN BEROEPSGEHEIM

Beroepsgeheim volgens art 458 en 458 bis van het Strafwetboek

Akkoord van de betrokkene vooraleer er vertrouwelijke informatie gedeeld wordt!

Optreden als CRT-lid?

Eerst CRT-lid dan politie ambtenaar

5. BETROKKEN PARTIJEN

Coördinator CP Philip Gabriël

OGP

Gespecialiseerde medewerker Griet De Doncker

Diensthooften

Korpschef

6. IMPLEMENTATIEPLAN

Oproepbaarheid

- OGP ligt coördinator in
- Dringend = CRT-lid
- Niet dringend = Griet De Doncker

CRT optreden melden

- Tussenkomen worden vastgelegd in het meldingsfiche
- Meldingsfiches worden verzamelt door Griet
- Tussenkomen worden gemeld aan CP Philip Gabriël

6. IMPLEMENTATIEPLAN

Evaluatie en verbetering

- Intervisiemomenten waarop ervaringen gedeeld worden
- Charter

Sensibilisering

- De flyer
- Het Logo
- E-mail aan het hele korps & mond tot mond reclame

6. IMPLEMENTATIEPLAN

Vorming

Eerste vorming in november 2015

Vandaag een herhaling

Nood aan meer vorming?

EN... WAT DENKEN JULLIE?

- Vragen of bedenkingen?
Bijkomende ideeën?
- Afspraken over de sensibilisering
- Bijkomende vorming?



CRISIS RESPONS TEAM

Bijlage 8: CRT-flyer



CRISIS RESPONS TEAM (CRT)

Vanaf 1 augustus 2016
Zit het even niet mee,
vraag om het CRT



HET INITIATIEF VOOR COLLEGIALE OPVANG

CP Philip Gabriel, Seba d'Hollander, Willeke Willems, Catherine Debrouwer, Evelien Jacobs & Griet De Doncker

Voor inhoudelijke vragen over dit nieuwe initiatief:
Griet.De.Doncker@pzmima.be