



Medewerking in de Algemene wet bestuursrecht en het Wetboek van Strafrecht

Ik ben als toezichthouder (geen BOA) werkzaam bij de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) Drenthe en controleer in die functie vooral de grotere afvalverwerkende bedrijven. Daarnaast ben ik onder meer deelnemer aan transportcontroles vanuit het Noordelijk Overleg Afvaltransporten (NOA).

In 2015 werd ik geconfronteerd met twee stevige agressievoorvallen, waarbij in één geval, zeker sprake was van ernstige agressie. Dan kun je denken aan schelden, intimideren, aanraken, dreigen met in elkaar slaan etc. In het andere geval was eerder sprake van verkapte bedreigingen. Daarbij kan gedacht worden aan "je doet veel te goed je best, pas maar op dat ze je niet een keertje omleggen, ik weet wel wie dat zou willen doen". Of: "ze zouden die en die ook moeten omleggen" duidelijk verwijzend naar gebeurtenissen en collega's bij naam genoemd.

Invloed op je eigenlijke werk

In één geval ging het om een controle van de inhoud van een lading schroot vanuit een NOA controle. Van dit bedrijf waren houding en gedrag bekend.

Bij het andere geval ging het om een reguliere bedrijfscontrole, maar wel een locatie waar al geruime tijd geen adequaat toezicht meer was uitgevoerd en de naleving slecht was. De gemeente was bekend met de agressie, maar de RUD was hierover niet geïnformeerd.

Bijna overbodig te vermelden dat de beide controles op dat moment niet meer goed uitgevoerd konden worden. Het inzetten van al je competenties en vaardigheden om dergelijke agressie te voorkomen, te beperken of verdere escalatie te vermijden heeft in dergelijke gevallen helaas al snel tot gevolg dat je aan je eigenlijke werk niet meer toekomt.

In één geval ging het om een controle van de inhoud van een lading schroot vanuit een NOA controle.



Milde straffen

Over het algemeen ondervinden ambtsdragers, (milieu)toezichthouders, particuliere beveiligers en anderen met regelmaat beïnvloeding en weerstand bij de uitvoering van hun taken. Wij (en onze boodschap) zijn niet altijd even welkom. Soms gaat dit over in intimidatie, het onheus bejegenen en zelfs in agressie. In de pers verschijnen regelmatig artikelen over het feit dat beveiligers, toezichthouders en zelfs hulpverleners worden belet, gehinderd, belaagd en zelfs mishandeld bij de uitvoering van hun werk. Daders worden vaak licht of zelfs helemaal niet bestraft. Vaak gaat het om instrumentele agressie, met een duidelijk doel, zoals ook het geval was in de beide casussen: men had duidelijk geen trek in de controle.

Bijna overbodig te vermelden dat de beide controles op dat moment niet meer goed uitgevoerd konden worden. (sfeerfoto)



Er zijn verschillende vormen van agressie: (bron: www.handhavingsacademie.info)

1. Expressieve agressie: hierbij uit een persoon zijn ongenoegen, vaak niet gericht op een ander persoon, maar meer op een bepaalde situatie of organisatie.

2. Frustratie agressie: als expressieve agressie niet op de juiste manier wordt aangepakt, kan deze vorm van agressie veranderen in frustratie agressie. Dit is het snel en onverwacht tonen van oplopende emoties en het ontstaan van een verminderde controle over het eigen gedrag. Frustraties ontstaan meestal over een dienstverlening of procedure binnen een organisatie en kunnen snel leiden tot een uitbarsting van geweld.

3. Instrumentele agressie: verwijst naar het bewust gebruiken van agressie om een bepaald doel te bereiken. Het is dus geen reactie, maar een bewuste actie. Het uiten van dreigementen is een veelvoorkomend verschijnsel van deze vorm van agressie.

4. Onbeheerste agressie: wanneer er sprake is van deze vorm van agressie is de persoon in kwestie vaak onvoorspelbaar en snel gewelddadig. De realiteitszin ontbreekt volledig en vaak heeft dat te maken met een verslaving en/of een psychische stoornis.

Gedegen kennis en vaardigheden noodzakelijk

Toezichthouders worden getraind in het omgaan met agressie en het communiceren in lastige situaties. Dan beheerst men de grondbeginselen van communicatie en van het herkennen en omgaan met agressie. Desondanks is agressie niet altijd te voorkomen of met communicatievaardigheden alleen op te lossen.

Ook zijn toezichthouders over het algemeen wel goed op de hoogte van de toezichtsbevoegdheden die men heeft. Toch worden die na agressievoorvallen minder vaak ingezet. Naar mijn mening laten we daar kansen liggen.

De Algemene wet bestuursrecht, artikel 5:20, eerste lid zegt hierover het volgende: "Een ieder is verplicht aan een toezichthouder binnen de door hem gestelde redelijke termijn *alle medewerking* te verlenen die deze redelijkerwijs kan vorderen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden"



In het artikel 184 Wetboek van Strafrecht staat dit:

1. *Hij die opzettelijk niet voldoet aan een bevel of een vordering, krachtens wettelijk voorschrift gedaan door een ambtenaar met de uitoefening van enig toezicht belast of door een ambtenaar belast met of bevoegd verklaard tot het opsporen of onderzoeken van strafbare feiten, alsmede hij die opzettelijk enige handeling, door een van die ambtenaren ondernomen ter uitvoering van enig wettelijk voorschrift, **belet, belemmert of vrijdelt**, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden of geldboete van de tweede categorie.*
2. *Met de in het eerste gedeelte van het vorige lid bedoelde ambtenaar wordt gelijkgesteld ieder die, krachtens wettelijk voorschrift, voortdurend of tijdelijk met enige openbare dienst is belast.*
3. *Met een vordering of handeling als bedoeld in het eerste lid wordt gelijkgesteld een vordering of handeling van de schipper of gezagvoerder van een luchtvaartuig die een bevoegdheid uitoefent of een verplichting vervult, welke hem als zodanig is toegekend of opgelegd bij een bepaling van het Wetboek van Strafvordering. Onder schipper wordt begrepen hij die het hoogste gezag uitoefent op een overeenkomstig artikel 136a, tweede lid, van het Wetboek van Strafvordering aangewezen installatie.*
4. *Indien tijdens het plegen van het misdrijf nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige wegens gelijk misdrijf onherroepelijk is geworden, kan de gevangenisstraf met een derde worden verhoogd".*

Maximaal gebruik van bevoegdheden

Als er een agressievoorval is geweest, moet doorgaans aangifte worden gedaan en moet dit intern worden gemeld en geregistreerd volgens geldende richtlijnen en protocollen. De bereidheid om ook daadwerkelijk in alle gevallen aangifte te doen blijkt overigens laag te liggen; kennelijk hebben veel toezichthouder een dikke huid of er is sprake van het verleggen van de grenzen.

Vervolgens worden door de werkgever de standaard "oplossingen" gezocht. Denk bijvoorbeeld aan het afleggen van duo bezoeken of het uitvoeren van controles onder politiebegeleiding. Ook kan de



dader door de werkgever op het matje geroepen worden en een brief verwachten met dezelfde strekking.

Maar daarmee is de kous, bij herhaalde en ernstige bedreiging (waardoor de toezichthouder moeilijk of helemaal niet zijn/haar werk kan doen) niet af. Tijd om maximaal van je bevoegdheden als toezichthouder gebruik te maken!

Bij bedrijven is men niet altijd even goed op de hoogte of bewust van de toezichtsbevoegdheden van de toezichthouder, maar soms lijken ze zich er ook niet veel van aan te trekken. Ook de bereidheid om regels na te leven en zich daarbij correct op te stellen is niet altijd aanwezig. In de praktijk zie je ook de combinatie van houding en gedrag en een slechte naleving van wet- en regelgeving. Door de toezichthouder op een bepaalde

Toezichthouders zijn over het algemeen wel goed op de hoogte van de toezichtsbevoegdheden. (sfeerfoto)

manier te benaderen en te bejegenen hoopt men zich aan het toezicht te kunnen onttrekken. Deze benadering wordt zoals gezegd wel 'instrumentele agressie' genoemd. Met de inzet van het instrument agressie tracht men de eigen doelen te bereiken en goed toezicht te voorkomen of te verstoren. Voor een toezichthouder is het van belang om zijn/haar werk te kunnen doen, zich veilig te voelen en professioneel en uniform te handhaven zodat er een gelijk speelveld ontstaat voor de bedrijven. Een ongelijke speelveld leidt tot ongelijke handhaving en dat voelt niet goed.

De bereidheid om ook daadwerkelijk in alle gevallen aangifte te doen blijkt overigens laag te liggen.





Ondanks het brede scala aan bevoegdheden zie je in de praktijk dat bij gevallen van agressie er door de organisatie of de medewerker vooral aangifte wordt gedaan. Vervolgens heeft men daar hoge verwachtingen van en hoopt men op een kordate aanpak door het OM en passende strafoplegging. Dit wordt mede ingegeven door de hoge verwachtingen die zijn ontstaan vanuit de afspraken uit het beleidsprogramma Veilige Publieke Taak (VPT).

In dat kader zijn onder meer afspraken gemaakt over de aangifte en het vervolg. De praktijk wijst uit ondanks de VPT er vaak lage straffen worden opgelegd en zelfs vaak de bewijslast lastig rond te krijgen is (zeker als de toezichthouder alleen was) zodat de zaak geseponneerd wordt.

Ook zijn nu eenmaal niet alle vormen van agressie naar een toezichthouder strafbaar, iets waar je terdege rekening mee moet houden.

Die hoge verwachtingen zijn daarom ook niet altijd reëel, dit kan tot teleurstellingen leiden.

Terug naar de beide casussen

Uiteindelijk is in beide gevallen aangifte gedaan. Vervolgens werd één en ander door het OM vlot opgepakt. In een geval werd een kleine boete opgelegd, een paar honderd euro per persoon. Het andere geval leidde niet tot vervolging bij gebrek aan bewijs, het welbekende ene verhaal tegenover het andere. Je staat toch minder sterk dan je hoopt en dat leidt zeker tot teleurstelling. Maar, aan de andere kant, het is zoals het is.

In het geval van de ernstige agressie heeft het bevoegd gezag een hoge last onder dwangsom opgelegd in geval dat geen medewerking wordt verleend aan een toezichthouder. In het andere geval is besloten dat niet te doen. Beide bedrijven hebben wel een "goed gesprek" met de RUD en een brief over het voorval gehad. Resultaat: inmiddels zijn beide bedrijven tot inkeer gekomen en werken weer volledig mee aan het toezicht.

In dit artikel wil ik geen pleidooi houden om maar geen aangifte te doen, integendeel zelfs. Maar doe wel de juiste aangifte, vanuit je rol als aangewezen toezichthouder, betrek naast de agressie ook nadrukkelijk het beletten en belemmeren van dat toezicht erbij. Verwijs naar de VPT. Aangifte alleen is echter onvoldoende. Daarom zou je naar mijn mening in gevallen waarin dit noodzakelijk en juridisch mogelijk is, vooral ook bestuursrechtelijk op moeten treden. En een last onder dwangsom moeten opleggen op het niet verlenen van medewerking, zodat gewaar-

borgd is dat de toezichthouder normaal zijn werk kan blijven doen, In tegenstelling tot in het strafrecht, is in het bestuursrecht de waarneming en inschatting van de toezichthouder daarvoor meestal wel voldoende.

Bij een dergelijk 'doorpakken' zullen toezichthouders zich meer gesteund en daardoor ook gewaardeerd voelen. Bedrijven krijgen een duidelijke boodschap gepresenteerd en kunnen zich niet langer zich aan het toezicht onttrekken. Het speelveld en de concurrentiepositie zijn weer zoals ze horen te zijn. Het respect voor de toezichthouder is weer zoals het hoort te zijn.

Tot slot, werk vooral samen en deel informatie, ook over houding en gedrag. Voorkomen is ook hier beter dan genezen!

Tekst: Piet Graveland, als toezichthouder werkzaam bij de RUD Drenthe
p.graveland@ruddrenthe.nl



Beide bedrijven hebben wel een "goed gesprek" met de RUD en een brief over het voorval gehad.

PDM ACADEMIE CURSUSKALENDER 2016

Praktijkdagen Herkennen en aanpak Visstropertij
Voor handhavers in regio Noord Nederland te Eernerwoude. Exacte datum volgt.

11 november 2016 Praktijkdag
Werken met de (nieuwe) Wet natuurbescherming te Epe, voor groene boa's en politie.



Volg de PDM Academie cursuskalender op www.politiedierenmilieu.nl

Meer informatie: e-mail: academie@politiedierenmilieu.nl

