

Scriptie

BOA-Expertisecentrum



Auteur: Ine Schilder
Organisatie: CCV
Datum: 31 05 2019

CCV centrum voor
criminaliteitspreventie en
veiligheid

Colofon

Auteur

Ine Schilder
Bisschopswetering 65
8044PE Zwolle
ine.schilder@hetccv.nl/421526@student.saxion.nl
06 11 668 439

Studie

Saxion Hogeschool Deventer
Academie Bestuur, Recht & Ruimte (ABR&R)
Integrale Veiligheidskunde
DIV4va
421526

Afstudeerperiode

Februari 2019 - juni 2019
Versie 1.0

Afstudeerorganisatie

Het CCV (Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid)
Churchilllaan 11
3527 GV Utrecht

Begeleiding

Afstudeerbegeleider
Sten Meijer
sten.meijer@hetccv.nl

1^e begeleider/lezer

Goos Lier
g.liet@saxion.nl

2^e begeleider/lezer

Ynze van Houten
y.a.vanhouten@saxion.nl



Voorwoord

Wat fijn dat u de tijd neemt om deze scriptie over het BOA-Expertisecentrum te lezen. Deze afstudeerscriptie is gemaakt voor het afronden van de opleiding Integrale Veiligheidskunde. In deze opdracht van het CCV, en indirect het BOA-Platform, heb ik onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en onderwerpen die in een nieuw op te starten BOA-Expertisecentrum aan bod moeten komen. In de BOA-wereld zijn ontzettend veel partijen en bijna evenzoveel meningen. Aan mij was de taak om deze meningen en wensen te verzamelen, ordenen en aan te reiken als onderwerpen en thema's voor het BOA-Expertisecentrum.

In mijn afstudeertraject ben ik veel aanwezig geweest op mijn werkplek bij het CCV. Ik heb een kijkje mogen nemen in deze reuze interessante en unieke partij in de veiligheidssector. Bij het CCV heb ik gezien wat het belang is van een neutrale partij in het veiligheidsgebied. Het CCV bood de kans om verschillende organisaties om tafel te krijgen. Dit gebeurde ook bij het BOA-Platform.

De kartrekkers van het BOA-Platform en alle andere deelnemende partijen heb ik leren kennen als mensen die zich vanuit hun positie, sterk willen maken voor de positie van de BOA. Het heeft mij inzicht gegeven in de zoveel complexere wereld van BOA's dan ik van tevoren dacht.

Tijdens het afstudeertraject heb ik vanuit het BOA-Platform de support gezien die iedereen aan mijn onderzoek gaf. Het geeft mij vertrouwen dat dit onderzoek zeer wenselijk is en jullie graag verder aan de slag willen gaan met dit onderzoek. Ik wens jullie vanaf deze plek dan veel succes toe bij het verder opzetten en het ontwikkelen van het BOA-Expertisecentrum.

In dit onderzoek is veel hulp, medewerking en betrokkenheid geweest van anderen. De collega's bij het CCV die hun support gaven door soms gewoon te luisteren naar de onderwerpen waar ik mee bezig was. Hun creatieve meedenken heb ik erg gewaardeerd.

Daarnaast de mensen die ik heb mogen interviewen. Hun medewerking was essentieel voor de totstandkoming van dit onderzoek. Vanaf deze plaats wil ik daarom de BOA's en de andere betrokken partijen, die ik heb mogen interviewen bedanken voor hun medewerking.

Daarnaast ook hartelijke dank naar de begeleiding vanuit school. Meneer Lier voor de feedback(gesprekken) die ik vaak snel ontving op mijn producten. Ook meneer van Houten voor het meelesen en het beoordelen van mijn plan van aanpak en scriptie. Behalve hun wil ik ook mijn SLB-begeleider, Allan Kabki bedanken. Hij heeft gedurende mijn studie veel energie gestoken in de begeleiding van mij als student.

Dan ook nog een klein bedankje voor de andere stagiaires bij het CCV. Dank voor de gezelligheid die we met elkaar hadden en de goede band die is ontstaan. Het was ontzettend leerzaam om met jullie van gedachten te wisselen over het afstudeertraject.

Als laatste wil ik ook Sten Meijer bedanken voor de persoonlijke begeleiding bij het opstellen van dit rapport. Op veel verschillende momenten heb ik dingen aan hem kunnen voorleggen en daarover na kunnen denken. Daarbij heeft hij aan mij ook de ruimte gegeven om te ontwikkelen als professional binnen het CCV. Hartelijke dank voor deze fijne begeleiding bij mijn afstudeertraject.

Dan wens ik u nu veel plezier bij het lezen van deze afstudeerscriptie.

Zwolle, mei 2019



Ine Schilder

Samenvatting

De samenwerking en kennisuitwisseling die BOA's met verschillende partijen hebben gaat soms goed, maar vaak ook niet. De samenwerking met organisaties van de eigen gemeente loopt vaak goed. In de samenwerking met de politie kan echter nog veel verbeterd worden. Het probleem bij sommige gemeenten is dat de politie niet goed op de hoogte is van de bevoegdheden en mogelijkheden van de BOA. Om deze reden zal er ook minder snel een samenwerking tot stand komen. In de gemeenten waar de samenwerking met de politie wel als goed ervaren wordt, is dan ook veel contact met de politie.

Naast contact met de politie is er ook contact met BOA's in andere gemeenten. Dit contact gaat over het algemeen genomen niet verder dan weten welke persoon op welke plek zit. Van deze contacten kunnen de gemeenten veel beter gebruik maken om in samenwerking met andere BOA's tot betere of snellere oplossingen te komen voor vraagstukken. Het probleem zit niet in het weten wie wie is, maar de onwetendheid of een andere gemeente een toegevoegde waarde heeft in kennisuitwisseling.

Dit raakt de kern van bijna alle samenwerkingen in het BOA-terrein. De BOA's weten hun partijen en contacten wel te vinden, maar de toegevoegde waarde van een uitwisseling op het gebied van kennis en ervaringen wordt nog niet direct gezien.

Bij BOA's leven veel diverse onderwerpen. Deze onderwerpen kunnen globaal onderverdeeld worden onder drie thema's: professionalisering, middelen en samenwerking. Onder het thema professionalisering kunnen de onderwerpen: opleidingsniveau, informatiegericht handhaven en imago een plaats krijgen. Bij het thema middelen de onderwerpen: geweldsmiddelen en uniform & uitstraling. Het laatste thema, samenwerking heeft de onderwerpen: politie, gemeenten en andere partijen onder zich.

Deze drie thema's met de daar bijbehorende onderwerpen kunnen een plek krijgen in het BOA-Expertisecentrum. Hier moet nog wel een toevoeging aan komen. Zo moet op al deze onderwerpen een uitsplitsing gemaakt worden naar best practices van het onderwerp en beschikbare of aanvullende kennis over het onderwerp. De best practices van een gemeente worden gedeeld in het BOA-Expertisecentrum waardoor de BOA's uit andere gemeenten dit kunnen toepassen op hun eigen casussen. Als het gaat om kennis, dan kan dit kennis zijn in de vorm van beslisbomen, protocollen en actuele wetgeving.

Naast informatie opdoen over onderwerpen, moet het BOA-Expertisecentrum ook een contactpunt zijn voor de BOA's en andere betrokken partijen. Er moet ruimte zijn om contact te leggen met het BOA-Expertisecentrum, die de vraag of casus door kan sturen naar andere partners. Hiernaast moeten ook gemeenten elkaar zien te vinden en met elkaar in een gesprek kunnen komen. Dit zou kunnen gebeuren door een forum of prikbord toe te voegen aan het contactpunt.

Het realiseren van dit digitale BOA-Expertisecentrum kan veel tijd en energie kosten. Er zijn echter al partijen bekend die ook een netwerk hebben en kennis bezitten over BOA's en handhaving. Met deze partijen moet contact gezocht worden om dubbel werk zo veel mogelijk te voorkomen. De Politieacademie heeft aangegeven open te staan voor een eventuele samenwerking met het BOA-Expertisecentrum. Daarnaast liggen er ook veel mogelijkheden bij de kennisbank VIND-Handhaving. Het is goed om met deze partijen in gesprek te gaan over een samenwerking in het BOA-Expertisecentrum.

Inhoud

Colofon	2
Voorwoord	3
Samenvatting.....	4
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Doel van het onderzoek.....	7
1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen	8
1.4 Onderzoeks- en begripsafbakening.....	8
1.4.1 BOA-domeinen	9
1.5 Betrokkenen en belanghebbenden	9
1.5.1 Het BOA-Platform.....	9
2 Theoretisch kader.....	11
2.1 Taken & bevoegdheden en domeinen BOA	11
2.1.1 Kennis in opleidingen	12
2.1.2 Middelen	13
2.1.3 Discretionaire bevoegdheden	14
2.2 Expertisecentra	14
3 Methoden van onderzoek	16
3.1 Kwalitatieve onderzoeksmethoden	17
3.1.1 Observaties	17
3.1.2 Interviews.....	17
3.1.3 Kwalitatieve analyse	18
3.2 Betrouwbaarheid en validiteit	19
3.3 Topiclijst	19
3.4 Operationalisatie	20
4 Resultaten.....	23
4.1 Kennisuitwisseling en samenwerking	23
4.1.1 Samenwerking.....	23
4.1.2 Kennisuitwisseling	24
4.2 Onderwerpen in het werkveld	25
4.2.1. Professionalisering	25
4.2.2. Middelen	26
4.2.3. Samenwerking.....	27
4.3. Verwachting van het BOA-Expertisecentrum	28
4.3.1. Ervaringen uitwisselen.....	28
4.3.2. Kennis en protocollen raadplegen	28
4.3.3. Ontwikkelingsmogelijkheden	29

4.3.4.	Belemmeringen	30
4.4.	VIND Handhaving.....	30
5	Conclusie	32
5.1	Deelvraag 1	32
5.2	Deelvraag 2	33
5.3	Deelvraag 3	34
5.4	Probleemstelling.....	35
5.5	Discussie.....	35
6	Advies	36
	Literatuurlijst	39
Bijlage 1	Interviewvragen.....	41
Bijlage 2	Codeboom.....	43
Bijlage 3	Planning	44

1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt toegelicht wat de aanleiding is voor dit onderzoek, welke doelen het onderzoek heeft en welke probleemstelling en onderzoeksvragen hiervoor opgesteld zijn. Ook wordt het onderzoek en de gebruikte begrippen afgebakend.

1.1 Aanleiding

In het BOA-Platform ligt momenteel een verzoek om een expertisecentrum op te gaan starten voor BOA's. Het BOA-Platform is opgericht om met BOA's en andere ketenpartners onduidelijkheden die er in het werk zijn op te lossen (BOA-Platform, 2018). Ook kunnen binnen het platform vraagstukken die in het werkveld te vinden zijn, besproken worden. Aan het BOA-Platform nemen veel verschillende partijen deel. Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid, CCV, is een van de partijen die deelnemen aan dit BOA-Platform. Het CCV zit in het BOA-Expertisecentrum als neutrale, onafhankelijke partij, die als doel heeft om partijen verder te helpen om Nederland veiliger en leefbaarder te maken (het CCV, 2019).

Het BOA-Platform heeft in november 2017 een voorstel gedaan om een BOA-Expertisecentrum te starten. In dit voorstel staat beschreven dat de leden van het BOA-Platform positief staan tegenover de oprichting van een digitaal BOA-Expertisecentrum. Dit expertisecentrum moet uiteindelijk gericht zijn op alle domeinen, zowel voor de uitvoerende BOA, als betrokken partijen die veel met de aansturing en regelgeving rond BOA's te maken hebben. Er zijn veel verschillende organisaties actief rondom BOA's. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere opleidingsinstituten, vakbonden, brancheverenigingen, gemeenten, ministeries, openbaar vervoer, Nationale Politie en meerdere organisaties. Al deze organisaties en instellingen bezitten veel kennis en ervaringen. Er is echter geen centrale plek waar die bestaande kennis, expertise en trends & ontwikkelingen rondom BOA's verzameld en uitgewisseld wordt. Door een betere deling en beschikbaarheid van deze informatie, kunnen BOA's en betrokken partijen elkaar van dienst zijn en kan dit een nieuw hulpmiddel zijn bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Het is de bedoeling dat het BOA-Expertisecentrum hier wel invulling aan gaat geven.

1.2 Doel van het onderzoek

In dit onderzoek zal invulling gegeven worden hoe een BOA-Expertisecentrum vorm gaat krijgen. Er wordt gekeken hoe onderwerpen gaan functioneren in de uitwisseling van kennis en ervaringen. Met dit onderzoek hebben het CCV en het BOA-Platform een houvast om het BOA-Expertisecentrum daadwerkelijk te gaan starten. Dit onderzoek wordt gezien als de eerste concrete invulling van de uitwerking van het BOA-Expertisecentrum.

Met dit onderzoek moet een voorstel worden geformuleerd om een BOA-Expertisecentrum waar alle betrokkenen op het gebied van BOA's belang bij hebben, te realiseren. Vanuit het BOA-Platform is de ontwikkeling van dit expertisecentrum neergelegd bij het CCV. Om deze reden zijn zij de opdrachtgever van het ontwikkelen van het expertisecentrum en indirect is de opdracht afkomstig vanuit het BOA-Platform.

Vanuit het BOA-Platform is er een kleine verwachting geschetst, wat het BOA-Expertisecentrum moet gaan inhouden (BOA-Platform, 2018). Het BOA-Expertisecentrum wordt gezien als een van de lopende projecten die het BOA-Platform gestart heeft. Het BOA-Platform geeft een denkrichting mee waaruit het BOA-Expertisecentrum zou kunnen bestaan. Zo noemt het BOA-Platform:

- de bestaande kennis verzamelen en beschikbaar stellen;
- praktijkvoorbeelden verzamelen en beschikbaar stellen;
- een helpdeskfunctie of loketfunctie;
- de vraag bottom-up én top-down ophalen en daar follow-up aangeven;
- het imago van de BOA bevorderen, ook via media;
- trends en ontwikkelingen in kaart brengen en beschikbaar stellen;
- praktische knelpunten inventariseren en daarvoor oplossingen bedenken;
- standaardisatie en samenhang in lesmethoden, afstemming zoeken;
- een stagebank beheren;
- de samenwerking zoeken met andere organisaties die gebundelde kennis voorhanden hebben;
- autoriteiten / ambassadeurs aan het expertisecentrum verbinden;
- bijeenkomsten organiseren.

Het BOA-Expertisecentrum moet dus een toegevoegde rol hebben in het verbinden en beschikbaar stellen van ontbrekende kennis, expertise en trends & ontwikkelingen. Deze kennis zal het BOA-Expertisecentrum niet zelf ontwikkelen, maar door vraag en aanbod beschikbaar willen stellen.

Het is de bedoeling dat aan het einde van dit onderzoek er een duidelijk beeld is hoe het BOA-Expertisecentrum het beste kan worden ingevuld en kleur gegeven. Met het onderzoek kan er een stap gemaakt worden naar het daadwerkelijk gaan uitvoeren en opstellen van het BOA-Expertisecentrum. Het is de bedoeling dat tijdens het BOA-Event, van 2 tot 4 oktober 2019, een beter beeld zal zijn hoe dit Expertisecentrum gelanceerd kan worden. Dit onderzoek zal duidelijk maken hoe het Expertisecentrum eruit komt te zien en wat gewenste functies en mogelijkheden zijn bij het Expertisecentrum.

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Met de hierboven geschetste aanleiding en doel van het onderzoek is een probleemstelling met daarbij enkele onderzoeksvragen geformuleerd. De probleemstelling van het onderzoek luidt als volgt:

Welke rol kan het BOA-Expertisecentrum krijgen, zodat het bijdraagt aan de uitwisseling van kennis, expertise en trends & ontwikkeling ten gunste van BOA's en betrokken partijen.

Deze probleemstelling zal beantwoord worden aan de hand van drie onderzoeksvragen met bijbehorende sub-vragen:

1. Hoe vindt de huidige kennisdeling en uitwisseling van BOA's en betrokken partijen plaats?
 - a. Welke kennis wordt gedeeld en uitgewisseld?
 - b. Op welke manier vindt deze uitwisseling plaats?
 - c. Hoe wordt deze kennisuitwisseling ervaren?
2. Op welke onderwerpen moet het BOA-Expertisecentrum zich gaan richten?
 - a. Wat is de vraagbehoefte van BOA's voor een expertisecentrum?
 - b. Wat is de vraagbehoefte van betrokken partijen voor een expertisecentrum?
 - c. Hoe moeten deze vraagbehoeftes naar voren komen in het expertisecentrum?
3. Wat is nodig om een BOA-Expertisecentrum te realiseren?
 - a. Wat zijn aandachtsgebieden bij de ontwikkeling van een expertisecentrum?
 - b. Wat zijn beschikbare middelen om het BOA-Expertisecentrum vorm te geven?

1.4 Onderzoeks- en begripsafbakening

Deze probleemstelling en onderzoeksvragen kunnen als zodanig beantwoord worden. Dit zou er wel voor zorgen dat er heel veel onderzocht moet gaan worden, waar de tijd niet voor is. Om deze reden zal het onderzoek enigszins worden afgebakend.

In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van de kennis en ervaringen van BOA's. Hierbij is het belangrijk om te weten dat er vooral gesproken zal worden met BOA's die een leidinggevende positie in hun team hebben en contact hebben met andere betrokken partijen. Dit omdat zij een beter beeld hebben over de rol die van BOA's verwacht wordt en wat ontbreekt in hun bekwaamheden en waar extra aandacht voor is. In het onderzoek zullen zij verder aangeduid worden als BOA's omdat zij ook een uitvoerende taak hebben.

Om het onderzoek niet te breed te maken, zal niet met BOA's uit alle verschillende domeinen gesproken worden. Dit zal betekenen dat het BOA-Expertisecentrum zich in eerste instantie richt op BOA's uit het eerste domein. De bedoeling is echter wel dat het expertisecentrum uitgebreid en groter wordt dan alleen het eerste domein. Het eerste domein is dus een opstapje naar een groter BOA-Expertisecentrum voor alle BOA-domeinen. Voor alle domeinen zijn verschillende onderwerpen relevant, maar dat wordt in dit onderzoek niet onderzocht.

Het onderzoek zal zich richten op de rol van een BOA-Expertisecentrum. Met het woord rol kunnen veel verschillende dingen bedoeld worden. Het onderzoek zal zich door deelvraag 2 richten op de rol die het BOA-Expertisecentrum kan innemen op inhoud. Deze deelvraag houdt zich dus bezig met de prioritering en de daadwerkelijke onderwerpen die in het expertisecentrum opgenomen worden. De rol die het BOA-Expertisecentrum kan innemen, zoals het bij deelvraag 3 beschreven staat, slaat meer op de realisatie en de uiterlijke vorm van het BOA-Expertisecentrum. Het is belangrijk om ook te verkennen op uiterlijke rol die het BOA-Expertisecentrum gaat innemen, omdat er veel tijd bespaard kan worden met de ontwikkeling van het expertisecentrum, door kennis en ervaringen van anderen op dit punt te gebruiken.

1.4.1 BOA-domeinen

BOA's zijn er op zes verschillende soorten terreinen (Politie, z.d.). Deze terreinen heten ook wel domeinen. Het betreft de volgende verschillende domeinen:

- openbare ruimte (domein 1);
- milieu, welzijn en infrastructuur (domein 2);
- onderwijs (domein 3);
- openbaar vervoer (domein 4);
- werk, inkomen en zorg (domein 5);
- generieke opsporing (domein 6).

In dit onderzoek wordt uitgegaan van de BOA's uit domein 1, de openbare ruimte. Deze BOA's zijn het meest zichtbaar in het straatbeeld en vormen ook een van de grootste groepen BOA's in Nederland (Justis, 2014). Om deze reden is gekozen om het onderzoek alleen te richten op de BOA's uit domein 1. In het theoretisch kader staat een uitgebreide beschrijving van de verschillende BOA-domeinen, kennis die BOA's opdoen in hun opleiding en de beleidsregels die BOA's moeten weten bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

1.5 Betrokkenen en belanghebbenden

Omdat de opdracht vanuit het BOA-Platform komt, uitgevoerd door het CCV, zijn de partners van het BOA-Platform de belangrijkste betrokken partijen. Dit zijn achtereenvolgens:

- de vakbonden: BOA ACP en de Nederlandse BOA Bond;
- milieu- en natuurorganisaties: Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten, Koninklijke Nederlandse Vereniging voor Natuurtoezicht, Vereniging Politie Dieren- en Milieubescherming (PDM);
- de Nederlandse Veiligheidsbranche;
- omgevingsdienst NL;
- de MBO Raad;
- de Exameninstelling Toezicht en Handhaving;
- het Ministerie van Justitie en Veiligheid;
- de Inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- de Vereniging Nederlandse Gemeenten;
- de Nationale Politie;
- de Politieacademie;
- het Openbaar Ministerie;
- het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid.

Deze belanghebbenden hebben allen een relatie ten opzichte van BOA's. Zij hebben daarbij ook allen een gedeeld belang in de totstandkoming van het BOA-Expertisecentrum. Hierbij hebben de verschillende partijen wel ander behoeftes voor de inhoud van het BOA-Expertisecentrum. Organisaties die op veel terreinen betrokken zijn bij BOA's, zullen zich mogelijk interesseren voor andere onderwerpen dan de BOA's die op de straat bezig zijn. Het gedeelde belang is dat alle partijen baat hebben bij een nieuwe vorm van het delen van kennis, expertise en trends & ontwikkelingen. Door zowel BOA's als werknemers van andere betrokken partijen deel uit te laten maken van het expertisecentrum, kunnen deze partijen met elkaar in contact komen. Dit kan eventuele barrières om contact op te nemen wegnemen. Door een goede samenwerking kan er beter gebruik gemaakt worden van de kennis, expertise en trends & ontwikkelingen die mensen hebben op het gebied van BOA's.

Deze verschillende partijen hebben onder andere in het BOA-Platform een belangrijke taak in de aansturing en het uitvoeren van opdrachten aan BOA's. Ook in het ontwikkelen en beschikbaar stellen van kennis hebben zij een belangrijke rol. Door ook deze partijen in het onderzoek te betrekken, kan dit ervoor zorgen dat deze samenwerking met BOA's verbeterd kan worden.

1.5.1 Het BOA-Platform

Het BOA-Platform is in 2015 opgericht vanuit de publicatie van: 'Visie op handhavingssamenwerking in leefbaarheid en veiligheid'. Uit deze visie werd duidelijk dat het noodzakelijk was om een platform op te zetten, dat zou zorgen voor een betere afstemming en samenwerking (BOA-Platform, 2017). Op deze manier zou er op termijn toe leiden dat er een professionele samenhang is tussen de verschillende BOA-domeinen, de taken en de voorzieningen van de BOA. Het BOA-Platform richt zich op drie aandachtsgebieden:

- de productie (van toezicht, handhaving en opsporing): het uitvoeren van de primaire processen;
- de professie (het vakmanschap): het verbeteren van de sturing, uitvoering en ondersteuning;
- de progressie (de vernieuwing): het innoveren van het vak.

Aan het BOA-Platform nemen verschillende partijen deel (BOA-Platform, z.d.). Deze partijen staan beschreven bij hoofdstuk 5.1. Al deze partijen hebben vertegenwoordiging en stemgeluid in het BOA-Platform. Het gevolg hiervan, is dat er een brede samenwerking is met alle partners op BOA-gebied.

Werkgroepen

Het BOA-Platform heeft drie verschillende werkgroepen die gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven aan het BOA-Platform op verschillende gebieden (BOA-Platform, z.d.). Zo is er een werkgroep middelen. Deze werkgroep richt zich vooral op de middelen die BOA's ter beschikking hebben. In deze werkgroep is aandacht voor de geweldsbevoegdheid van BOA's en het portoverkeer. Naast deze werkgroep is er ook een werkgroep die zich richt op professionalisering. In deze werkgroep wordt gesproken over BOA's en verdachtenverhoren, het opstellen van een proces-verbaal, de privacywetgeving en het screenen van een BOA. De laatste werkgroep richt zich vooral op de samenwerking tussen de verschillende belanghebbende partijen. De onderwerpen die in deze groep besproken worden zijn onder andere: de gegevensuitwisseling tussen BOA en politie, de samenwerking tussen de BOA's en politie en de samenwerking van BOA's tussen de domeinen I & IV en I & II.

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden een aantal theorieën, begrippen en principes die relevant zijn voor het onderzoek. Deze informatie vormt de theoretische uitgangspunten van ons onderzoek. Er zal in het onderzoek regelmatig verwezen worden naar informatie uit dit theoretisch kader.

2.1 Taken & bevoegdheden en domeinen BOA

Een BOA is een buitengewoon opsporingsambtenaar (Justis, z.d.). Dit betekent dat BOA's ambtenaren zijn met een opsporingsbevoegdheid en daarom strafbare feiten mag opsporen. Welke taken en bevoegdheden een BOA heeft hangt af van het domein waarin de BOA werkzaam is. Door deze domeinen is een BOA heel specifiek opgeleid in zijn eigen werkt terrein. Zo zal een jachtopziener veel meer weten van de jacht en wetgeving daaromheen dan een doorsnede politieagent. Om deze reden zijn zij op sommige gebieden echte deskundigen en hebben dus meer kennis dan politieagenten.

De belangrijkste rol van de BOA is het handhaven van veiligheid en het tegengaan van criminaliteit (Justis, z.d.). Hierbij kunnen zij ook te maken krijgen met geweld en agressie. In hun werk moeten ze hiertegen effectief kunnen optreden. Om deze reden hebben sommige BOA's enkele politiebevoegdheden. Dit zijn bevoegdheden als: fouilleren, en het dragen van geweldsmiddelen. Als een BOA deze bevoegdheden heeft, moet hij ook voldoen aan enkele eisen van de Regeling toetsing geweldsbeheersing BOA.

Het handhaven van de veiligheid en tegengaan van criminaliteit kan gebeuren op verschillende manieren (Justis, z.d.). Daarbij zijn de BOA's niet allemaal voor dezelfde taken bevoegd. Dat verschilt per functie en domein waar de BOA in actief is. Juist dat is de kracht van de BOA: opgeleid worden in een afgebakend vakgebied. Op deze manier zijn zij deskundig op gebieden waar de politie dat niet is.

BOA's kunnen werkzaam zijn in zes verschillende domeinen:

- openbare ruimte (domein 1);
- milieu, welzijn en infrastructuur (domein 2);
- onderwijs (domein 3);
- openbaar vervoer (domein 4);
- werk, inkomen en zorg (domein 5);
- generieke opsporing (domein 6).

Het eerste domein staat bekend als de BOA's die in het straatbeeld zichtbaar zijn met handhaving. Het zijn de zogenoemde blauwe BOA's, vanwege hun blauwe uniform. De parkeercontroleur of de gemeentelijk opsporingsambtenaar zijn voorbeelden van BOA's uit domein een (Justis, 2014). Van alle BOA's is 14 procent actief in het eerste domein.

Het tweede domein heeft betrekking op BOA's die werkzaam zijn op het gebied van milieu, welzijn en infrastructuur. Hierbij moet gedacht worden aan de jachtopziener, de milieu-opsporingsambtenaar en het flora- en faunabeheer. 13 procent van alle BOA's is actief in het tweede domein.

BOA's in het onderwijs zijn werkzaam in het derde domein. Als een BOA werkzaam is in het onderwijs, dan heeft deze de functie van leerplichtambtenaar (Opvoed informatie, 2019). De leerplichtambtenaar controleert of zowel ouders als leerlingen, zich aan de leerplichtwet houden. Dit gebeurt door informatie-uitwisseling van de school naar de leerplichtambtenaar, die daaropvolgend een onderzoek kan instellen. Een klein gedeelte van de BOA's, 3 procent, is werkzaam in dit domein.

BOA's die werkzaam zijn in het openbaar vervoer zijn de bekende mensen van Veiligheid en Service, maar ook de conducteur. Zo zijn de BOA's in het openbaar vervoer bevoegd om boetes uit te schrijven aan mensen die binnen de spoorwereld overtredingen begaan. In dit domein is 19 procent van alle BOA's actief (Justis, 2014).

In het vijfde domein zijn de BOA's werkzaam die handhaving op werk, inkomen en zorg onder hun hoede hebben. Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld: de sociaal rechercheur, de inspecteur arbeidsomstandigheden of de belastinginspecteur. In dit domein is 3 procent van de BOA's werkzaam.

Het laatste domein beslaat de BOA's die belast zijn met de generieke opsporing. Hier vallen veel verschillende BOA's onder, zoals: medewerker verkeershandhaving, de politie-BOA, de teleservice-medewerker, de arrestantenverzorger, de analist politie, de douaneambtenaar of de koninklijke marechaussee. In dit domein zijn verreweg de meeste BOA's actief, namelijk: 48 procent (Justis, 2014).

2.1.1 Kennis in opleidingen

Als het gaat om kennis moeten alle BOA's in Nederland in beginsel een bevoegdheid hebben om buitengewoon opsporingsambtenaar te zijn. Deze kennis wordt in opleidingen de BOA's eigen gemaakt (Overheid, 2018). De opsporingsbevoegdheid die BOA's door een opleiding te volgen behalen, gaat om handhaving van de bijzondere wetgeving en verordeningen in de provincies, gemeenten en waterschappen. Om deze opsporingsbevoegdheid te behalen moet er een bepaald niveau en basiskennis aanwezig zijn. Deze basisbekwaamheden staan ook genoteerd in de Beleidsregels Buitengewoon Opsporingsambtenaar (Overheid, 2018). Deze bekwaamheden zijn onderverdeeld in drie verschillende thema's.

Basisbekwaamheden in het examenplan

Een BOA moet als eerste kunnen functioneren bij de organen van strafrechtspleging. Dit houdt in dat de BOA kennis heeft van de staatsinrichting en een stukje algemene wetgeving. Daarnaast moet de BOA kennis hebben over het goed kunnen functioneren binnen het opsporingskader waarin hij is gesteld. Dit zijn dus de bevoegdheden die hij ontvangen heeft en met welke andere partijen hij moet samenwerken. De politie wordt hierbij als bijzondere partij aangewezen. Het laatste onderdeel is het handelen naar de afgelegde ambtseed. Hierbij wordt de kennis getoetst op de afgelegde eden of beloften en ambtsmisdrijven.

Een ander onderdeel waar de BOA kennis over moet hebben is de opsporing van strafbare feiten. Als eerste moet een BOA de juiste gegevens kunnen verzamelen en ontvangen als er een strafbaar feit gepleegd is. Dit kan gebeuren door middel van eigen bevindingen, aangifte en klachten. Daarnaast moet een BOA kunnen beoordelen of de verzamelde of ontvangen informatie strafrechtelijk relevant is. Dit moet gebeuren aan de hand van een zevental onderdelen:

- het legaliteitsbeginsel;
- de toepasselijkheid van de Nederlandse strafwet;
- het feit als een strafbaar feit;
- een poging tot misdrijf en voorbereiding van een misdrijf;
- het deelnemen aan strafbare feiten;
- de samenloop van strafbare feiten;
- eventuele jeugdige personen.

Daarnaast moet een BOA kennis hebben over het instellen van een onderzoek om bewijsmateriaal te kunnen verzamelen. Hierbij moet onder andere gekeken worden naar de verdachte, het rechtmatig gebruik van opsporingsbevoegdheden het in beslag nemen van voorwerpen, het betreden van plaatsen en het toepassen van dwangmiddelen ten aanzien van de persoonlijke vrijheid en integriteit.

Het laatste onderdeel waar BOA's basiskennis over moeten hebben is de afhandeling van opgespoorde strafbare feiten. Hierin moet kennis zijn over het goed kunnen opmaken van een proces verbaal wat kan leiden tot vervolging en behandeling in een terechtzitting. Daarnaast moet een BOA een verdachte, tegen wie een proces-verbaal is opgemaakt, kunnen informeren over de mogelijke gevolgen ervan. Hierbij moet onder andere kennis zijn over het Openbaar Ministerie, de procureur-generaal en de Hoge Raad, de organisatie van de rechtsspraak en rechterlijke beslissingen.

Op al deze onderwerpen moet de BOA in theorie getoetst worden. Daarna moet er ook een praktijktoets worden afgelegd. Deze gaat in op het signaleren en adequaat optreden als er onregelmatigheden en overtredingen geconstateerd worden. Daarnaast wordt in de praktijktoets ook gelet op de manier waarop de BOA zijn eigen veiligheid, en de veiligheid van burgers en omstanders waarborgt.

Als de BOA op al deze onderdelen voldoende beoordeeld wordt en de kennis met goed gevolg heeft afgerond, is hij basis bekwaam opsporingsambtenaar.

Naast deze basisbekwaamheid zijn er nog andere opleidingstrajecten voor BOA's. Dit zijn opleidingen op het gebied van:

- openbare ruimte;
- milieu, welzijn en infrastructuur;
- onderwijs;
- openbaar vervoer.

In deze onderwerpen wordt meer specifiek voor de betreffende opleiding kennis gedeeld en overgebracht. Als het gaat om de BOA's in dit onderzoek zijn dit de BOA's die actief zijn in de openbare ruimte.

Openbare ruimte

De BOA's die actief zijn in de openbare ruimte moeten meer kennis hebben dan alleen de basis. Zij moeten de wettelijke kaders van het strafrecht, het milieurecht, de APV en de bijzondere wetgeving kennen. Zo moet er kennis zijn over:

- de Awb en APV;
- de Wegenverkeerswet;
- het reglement verkeersregels en verkeerstekens;
- het vuurwerkbesluit;
- de wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen;
- de wet op kansspelen;
- de tabakswet en de drank- en horecawet;
- de winkeltijdenwet;
- het besluit personenvervoer;
- de wet personenvervoer;
- de wet op de economische delicten;
- de waterwet;
- de wet bodembescherming;
- de visserijwet;
- de wet milieubeheer.

Zo met elkaar zijn dit heel wat thema's waar de BOA's die werkzaam zijn in de openbare ruimte, kennis over moeten hebben. Op deze onderwerpen mogen zij, afgebakend door bevoegdheden, gaan handhaven. Naast deze theoretische kennis, moet er ook in de praktijk bewezen worden dat ze sanctionerend kunnen optreden, dienstverlening kunnen vertonen en calamiteiten goed kunnen afhandelen.

2.1.2 Middelen

Het optreden van BOA's kan op verschillende manieren. Zo kan een BOA middelen inzetten om te handhaven. Dit zijn middelen als een bestuurlijke boete of de bestuurlijke strafbeschikking (Stol, Tielenburg, Rodenhuis, Pleysier en Timmer, 2011). De gemeentebesturen achten het noodzakelijk dat er wordt opgetreden tegen kleine ergernissen. Dit omdat het een negatieve invloed op de perceptie van veiligheid heeft en de leefbaarheid in de buurt. Omdat de politie niet altijd aan de handhaving van deze ergernissen toe komt, kan het lokale veiligheidsbeleid niet gehandhaafd worden. De gemeenteraad kan het college van burgemeester en wethouders of de burgemeester de bevoegdheid toekennen om een bestuurlijke boete op te leggen voor bepaalde overtredingen.

Op deze manier kan de gemeente ervoor kiezen om de overtredingen uit de Algemeen Plaatselijke Verordening (APV) te bestraffen met een bestuurlijke boete (Stol e.a., 2011). De gemeente kan dit doen door een eigen handhavingsorganisatie met die taak te belasten. Deze gemeentelijke toezichthouders hebben een buitengewone opsporingsbevoegdheid en zijn dus BOA's. Bij het handhaven van dergelijke overtredingen treedt de politie terug. De politie treedt alleen nog strafrechtelijk op in uitzonderingssituaties. De politie springt echter wel bij wanneer de overtreder zich verzet tegen aanhouding of zijn identiteit niet wil bekend maken.

Als een BOA een overtreding constateert, reikt hij een kennisgeving van beschikking uit. Op basis van deze beschikking ontvangt de overtreder later een boetebesluit.

Naast de bestuurlijke boete is er ook de bestuurlijke strafbeschikking (Stol e.a., 2011). Het verschil met de bestuurlijke boete is dat de bestuurlijke strafbeschikking uit het strafrecht afkomstig is. BOA's van de gemeente kunnen een aankondiging van een bestuurlijke strafbeschikking uitreiken aan overtreders van relevante bepalingen uit de APV en de Afvalstoffenverordening. Het zijn bijna dezelfde feiten als bij de bestuurlijke boete. Omdat aan de bestuurlijke strafbeschikking lagere uitvoeringskosten verbonden zijn, is dit middel het meest gekozen.

In 2015 zijn er beleidsregels opgesteld die aangeven wat een buitengewoon opsporingsambtenaar is en welk beleid er gevoerd wordt rondom BOA's (Overheid, 2018). De uitvoering en de handhaving van bijzondere wetgeving en verordeningen, wordt toegekend aan verschillende organisaties. Deze

organisaties kunnen hiervoor werknemers aanstellen die opsporingsbevoegd zijn op deze feiten. Deze opsporingsbevoegdheid wordt door de minister van Veiligheid en Justitie afgegeven als een persoon voldoet aan de betrouwbaarheidseis en de bekwaamheidseis. De minister kan ook bepalen of een BOA-geweld of vrijheidsbeperkende middelen mag gebruiken. Dit zijn geweldsmiddelen die aangeduid worden als politiebevoegdheden. Hierbij kan gedacht worden aan: handboeien, wapenstok, pepperspray, vuurwapen en surveillancehond. Veel BOA's beschikken hier niet over omdat het geweldsmonopolie bij de politie en defensie ligt. Het gebruikmaken van deze middelen, kan in verschillende gevallen worden toegekend als de BOA-wetgever de noodzaak hiervoor heeft aangetoond en de BOA bekwaam en betrouwbaar is (Het CCV, 2019). Noodzaak is op het moment dat het werk, zonder opsporingsbevoegdheid niet mag worden gedaan of de politie het werk niet doen kan, terwijl het wenselijk is dat de politie het werk doet.

2.1.3 Discretionaire bevoegdheden

BOA's beschikken over de vrijheid om discretionaire bevoegdheden te gebruiken in hun werk. Een discretionaire bevoegdheid is de bevoegdheid die aan een bestuursorgaan wordt gegeven om in meer of mindere mate de vrijheid te nemen om in concrete gevallen, naar eigen inzicht een besluit te nemen (L.J.A. Damen, 2009). Dit is onder te verdelen in beoordelingsvrijheid en beleidsvrijheid. Beoordelingsvrijheid is dat het bestuursorgaan bij het nemen van een besluit, vrij is om te beoordelen of aan de in de wet genoemde voorwaarden is voldaan. Beleidsvrijheid is als een bestuursorgaan vrij is om al dan niet van een bevoegdheid gebruik te maken. Dit alles geeft niet aan dat er altijd naar eigen inzicht besloten kan worden. Bij het gebruik maken van discretionaire bevoegdheden, moeten de beleidsregels vastgehouden worden om toepassing naar eigen inzicht te voorkomen.

In het werkveld van de BOA is er een lastige afweging tussen de praktijk en de bevoegdheden waar een BOA zich moet bewegen. Zo zijn er situaties bekend waar BOA's gevraagd werden te helpen bij een winkeldiefstal. Zij zijn niet bevoegd om hierbij te assisteren en beslissingen te maken die de omstandigheden wel van hun vragen. Ze komen als het ware in een integriteitsdilemma.

Integriteit

Integriteit is nauw verwant aan de discretionaire bevoegdheden. Bij integriteit draait het erom dat de betrokkene zich niet laat leiden door ander belangen (BIOS, z.d.). De BOA in kwestie handelt dus in het belang van zijn gemeente en de samenleving. Hij laat zich niet afleiden door het eigen belang en het belang van andere specifieke groepen. Daarnaast moet de BOA onomkoopbaar en onbaatzuchtig zijn.

Bij de overheid is integriteit erg belangrijk omdat overheidsfunctionarissen, en ook BOA's, een ingrijpende rol spelen in het leven van burgers (BIOS, z.d.). De BOA's beschikken over bijzondere bevoegdheden om rechtstreeks het leven van burgers te beïnvloeden. Bij BOA's kan dan gedacht worden aan het sanctionerend optreden tegen overtredingen. Zij kunnen dus de naleving van de wetten door burgers afdwingen. Hierdoor is de burger afhankelijk van de overheid en in enige mate ook van BOA's. Dit heeft tot gevolg dat als BOA's niet integer zijn, dit leidt tot het verlies van het vertrouwen wat de burger heeft in de overheid. Daarnaast behoort de overheid het goede voorbeeld te geven. Als zij dit niet doen, zullen burgers minder druk voelen om in de maatschappij zich ook aan de wetten en regels te houden.

Ethiek

Naast integriteit speelt ethiek ook een belangrijke rol bij het maken van beslissingen (Ministerie EL&I, 2011). Door oog te hebben voor de verscheidenheid aan morele opvattingen in de samenleving, kan dit invloed hebben op het optreden van overheidsmedewerkers. De overheid is er om de samenleving te helpen bij het behouden of realiseren van publieke waarden zoals de nationale veiligheid en leefbaarheid. De BOA, die onder de gemeente valt, is dus ook een onderdeel van deze overheid. Soms kunnen deze publieke waarden met elkaar botsen. Daarbij komt de voortdurende verandering in de opvattingen van de burgers. Het is dus belangrijk een goede afweging te maken in de keuze die op sommige onderwerpen worden gemaakt. Daarbij moeten eventuele gevoelige punten mee spelen in een afweging over hoe opgetreden kan worden.

2.2 Expertisecentra

Het is de bedoeling dat dit onderzoek zich zal richten op de invulling van het BOA-Expertisecentrum. Op verschillende terreinen zijn er veel verschillende soorten expertisecentra. Een expertisecentrum kan ook

vertaald worden als onderzoeksinstituut (Wikipedia, 2018). Over het algemeen zijn expertisecentra gericht op de ontwikkeling van wetenschap en/of de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek.

Een expertisecentrum wordt door de regel vaak gevormd door wetenschappers, wetenschappelijke medewerkers en administratief personeel. De omvang van deze expertisecentra kunnen verschillen van enkele tot honderden medewerkers. Het onderzoeksgebied met doelen, middelen en wegen wordt in het beleid van het expertisecentrum vastgelegd. Veel van de huidige expertisecentra zijn voortgekomen uit het onderzoek aan verschillende universiteiten. Hierdoor bestaat er rond elke universiteit tegenwoordig tientallen instituten. Een voorbeeld hiervan is het Expertisecentrum Nederlands van de Radboud Universiteit in Nijmegen (2019). Dit Expertisecentrum is ingericht op allerlei verschillende thema's rondom het vakgebied Nederlands. Zo wordt er onderscheid gemaakt naar thema's, maar er is ook een uitgebreid onderdeel van het expertisecentrum wat zich richt op onderzoek in het vakgebied.

Het BOA-Expertisecentrum zal niet direct gericht zijn op het doen van wetenschappelijk onderzoek, maar meer ingericht worden als ontmoetingspunt waar belanghebbenden en betrokkenen kennis, ervaringen, ontwikkelingen & trends met elkaar kunnen delen. Het is dus niet primair bedoeld voor de wetenschap, hoewel er mogelijk wel ruimte is om wetenschappelijke onderzoeken met als onderwerp BOA's te delen.

Vanuit het BOA-Platform is er een kleine verwachting geschetst, wat het BOA-Expertisecentrum moet gaan inhouden (BOA-Platform, 2018). Het BOA-Expertisecentrum wordt gezien als een van de lopende projecten die het BOA-Platform gestart heeft. Het BOA-Platform geeft een denkrichting mee waaruit het BOA-Expertisecentrum zou kunnen bestaan. Zo noemt het BOA-Platform:

- de bestaande kennis verzamelen en beschikbaar stellen;
- praktijkvoorbeelden verzamelen en beschikbaar stellen;
- een helpdeskfunctie of loketfunctie;
- de vraag bottom-up én top-down ophalen en daar follow-up aangeven;
- het imago van de BOA bevorderen, ook via media;
- trends en ontwikkelingen in kaart brengen en beschikbaar stellen;
- praktische knelpunten inventariseren en daarvoor oplossingen bedenken;
- standaardisatie en samenhang in lesmethoden, afstemming zoeken;
- een stagebank beheren;
- de samenwerking zoeken met andere organisaties die gebundelde kennis voorhanden hebben;
- autoriteiten / ambassadeurs aan het expertisecentrum verbinden;
- bijeenkomsten organiseren.

Dit alles geeft aan dat het BOA-Expertisecentrum niet een lobbyorganisatie moet gaan worden, maar een netwerorganisatie en kennisinstituut. Hierdoor verbindt en vormt het BOA-Expertisecentrum allianties en is het een betrouwbare en neutrale samenwerkingspartner.

3 Methoden van onderzoek

In dit hoofdstuk worden de dataverzamelmethode per deelvraag besproken. Niet alle onderzoeksvragen kunnen beantwoord worden door deskresearch. In dit hoofdstuk wordt beschreven welke deskundigen geïnterviewd gaan worden om een deel van de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Bij dit onderzoek is de volgende probleemstelling geformuleerd:

Welke rol kan het BOA-Expertisecentrum krijgen, zodat het bijdraagt aan de uitwisseling van kennis, expertise en trends & ontwikkeling ten gunste van BOA's en betrokken partijen.

Deze probleemstelling kan beantwoord worden aan de hand van zowel desk- als fieldresearch. Dit gebeurt aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe vindt de huidige kennisdeling en uitwisseling van BOA's en betrokken partijen plaats?
 - a. Welke kennis wordt gedeeld en uitgewisseld?
 - b. Op welke manier vindt deze uitwisseling plaats?
 - c. Hoe wordt deze kennisuitwisseling ervaren?
2. Op welke onderwerpen moet het BOA-Expertisecentrum zich gaan richten?
 - a. Wat is de vraagbehoefte van BOA's voor een expertisecentrum?
 - b. Wat is de vraagbehoefte van betrokken partijen voor een expertisecentrum?
 - c. Hoe moeten deze vraagbehoeftes naar voren komen in het expertisecentrum?
3. Wat is nodig om een BOA-Expertisecentrum te realiseren?
 - a. Wat zijn aandachtsgebieden bij de ontwikkeling van een expertisecentrum?
 - b. Wat zijn beschikbare middelen om het BOA-Expertisecentrum vorm te geven?

De manier waarop deze onderzoeksvragen beantwoord zullen worden, verschilt onderling. Het is de bedoeling om van zowel desk- als fieldresearch gebruik te gaan maken. In dit onderzoek wordt hiervan gebruik gemaakt omdat verwacht wordt dat alleen deskresearch niet antwoord kan geven op alle onderzoeksvragen. Daarnaast is dit een onderzoek wat zich richt op ervaringen van mensen, dus daarbij is het raadplegen van betrokkenen belangrijk. Dat kan in dit onderzoek niet op een andere manier dan ook fieldresearch toe te passen. Door hier gebruik van te maken wordt verwacht op alle onderzoeksvragen een antwoord te kunnen geven. In de onderstaande tabel 3.1 wordt weergegeven welke onderzoeksmethode gebruikt wordt bij de onderzoeksvragen.

Onderzoeksvraag	Onderzoeksmethode
1. Hoe vindt de huidige kennisdeling en uitwisseling van BOA's en betrokken partijen plaats?	Fieldresearch
a. Welke kennis wordt gedeeld en uitgewisseld?	Fieldresearch
b. Op welke manier vindt deze kennisuitwisseling plaats?	Fieldresearch
c. Hoe wordt deze kennisuitwisseling ervaren?	Fieldresearch
2. Op welke onderwerpen moet het BOA-Expertisecentrum zich gaan richten?	Desk- en fieldresearch
a. Wat is de vraagbehoefte van BOA's voor een expertisecentrum?	Fieldresearch
b. Wat is de vraagbehoefte van betrokken partijen voor een expertisecentrum?	Fieldresearch
c. Hoe moeten deze vraagbehoeftes naar voren komen in het expertisecentrum?	Deskresearch
3. Wat is nodig om een BOA-Expertisecentrum te realiseren?	Desk- en fieldresearch
a. Wat zijn aandachtsgebieden bij de ontwikkeling van een expertisecentrum?	Desk- en fieldresearch
b. Wat zijn beschikbare middelen om het BOA-Expertisecentrum vorm te geven?	Desk- en fieldresearch

Tabel 3.1 Onderzoeksmethode bij onderzoeksvraag

De middelen waarmee de fieldresearch uitgevoerd wordt zijn interviews met betrokkenen en belanghebbenden. Met name de eerste en tweede deelvragen zullen zich hierop richten. Voor het beantwoorden van deze deelvragen zal er voornamelijk gesproken worden met BOA's en leidinggevend, bij willekeurig gekozen gemeenten, over hun wensen en must-have's in een expertisecentrum. Het doel is om minimaal 10 interviews en maximaal 20 interviews te houden.

Het laatste gedeelte van de tweede deelvraag zal beantwoord worden aan de hand van de analyse van interviews. Mogelijk zal er nog gebruik worden gemaakt van een prioriteringsmethode waarbij onderscheid gemaakt kan worden tussen de urgentie van de mogelijke onderwerpen.

De laatste deelvraag zal zich wat meer richten op de praktische en uitvoerende kant van het BOA-Expertisecentrum. Om deze reden zal er informatie ingewonnen worden met enkele andere partijen die ook een Expertisecentrum hebben opgericht, zoals KOMPOL van de Politieacademie en VIND Handhaving van SDU. Er zal met hen contact gezocht worden om te kijken wat uitvoerend handig is om in het BOA-Expertisecentrum te lanceren.

Bij alle deelvragen zal er ook een stuk deskresearch plaatsvinden zodat op deze manier achtergrondinformatie over de onderwerpen ingewonnen wordt. Hierbij kan gedacht worden aan onderzoek naar Expertisecentra die andere instanties al in gebruik hebben, zodat deze tot voorbeeld en input kunnen dienen om dit goed vorm te geven.

De topiclijst die gebruikt wordt bij de interviews, is belangrijk bij het coderen van de interviews.

3.1 Kwalitatieve onderzoeksmethoden

In dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van kwalitatief onderzoek. Onder kwalitatief onderzoek vallen individuele en groepsinterviews, observaties, documentanalyses en gevalstudie (Verhoeven, 2014). Kenmerkend voor kwalitatief onderzoek is dat het niet direct gebonden is aan het verzamelen van cijfermatige gegevens. Waar de onderzoeker zich vooral op richt is op de omstandigheden van het onderzoek. Daarmee is het onderzoek open en flexibel. Bovendien kan hierbij worden ingegaan op de achtergronden van de verzamelde gegevens.

Bij de kwalitatieve onderzoeksmethoden staat de beleving door de onderzochte centraal (Verhoeven, 2014). Dit wordt ook wel subjectieve betekenisverlening genoemd. Dat heeft als gevolg dat kwalitatief onderzoek als interpretatief en inductief te bestempelen is. Het is interpretatief omdat de context van de onderzochte situatie belangrijk is, en inductief omdat onderzoekers tijdens hun onderzoek aan hun modelbouwen.

3.1.1 Observaties

Het doen van observaties bij wetenschappelijk onderzoek heet een systematische waarneming van bepaalde gedragingen van personen (Verhoeven, 2014). Hierbij worden alleen die aspecten van het gedrag die voor het onderzoek interessant zijn, meegenomen. Observeren kan op drie verschillende manieren: Mee het veld in, structuur of participierend observeren.

Observeren vanuit het veld wil zeggen dat dit slaat op alledaagse situaties (Verhoeven, 2014). De personen die geobserveerd zijn, zijn niet tevoren geselecteerd. Je onderzoekt hierbij niet de invloed van een bepaalde (door de onderzoeker) ingebrachte variabele, maar je kijkt naar het gedrag van de personen dat vanuit het onderzoek interessant is.

Een andere vorm om kwalitatief onderzoek te doen, is structuur. Hierbij wordt een lijst met gedragingen opgesteld die bekeken wordt (Verhoeven, 2014). Op basis van deze vooraf opgestelde lijst verloopt het onderzoek gestructureerd. Bij gestructureerde observatie kun je er ook voor kiezen om gewoon waar te nemen wat er zoal gebeurt tijdens je observatie. Er kan ook gekozen worden om je bij de te observeren personen of groepen bekend te maken. In dat geval is er sprake van onverhulde of verhulde observatie.

Een laatste manier van observerend te onderzoeken is het participeren. In deze vorm van onderzoek doet de onderzoeker mee aan alle activiteiten van de onderzochte personen, terwijl hij hen observeert (Verhoeven, 2014). Dit doet hij om hun gedrag beter te kunnen begrijpen.

In het onderzoek zal gebruik gemaakt worden van participerende observaties. Tijdens een meeloop dag met een BOA zal er geobserveerd worden hoe een BOA handelt in zijn werkzaamheden. Deze observaties worden gebruikt om achtergrondinformatie te verkrijgen over het handelen van BOA's. Daarnaast kan de informatie die in gesprekken tijdens deze meeloop dag verkregen worden, gebruikt worden als informatie voor het beantwoorden van de deelvragen.

3.1.2 Interviews

Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewden vooropstaat (Verhoeven, 2014). Het heeft tot doel informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp. Een interview vindt

meestal plaats in de vorm van een tweegesprek, dus een interview met een persoon. Het kan echter ook een groepsgesprek zijn.

Interviews kunnen open verlopen, maar ook heel erg gestructureerd (Verhoeven, 2014). Er zijn vier basisvormen bekend voor het persoonlijke interview (Boeije, 2012):

- Het ongestructureerde interview of diepte-interview. In dit interview werkt de onderzoeker aan één hoofdvraag en/of enkele onderwerpen. Op deze manier verloopt ieder interview, afhankelijk van de respondent, weer anders. De rode draad blijft hierbij echter wel hetzelfde. De eigen inbreng van de respondent is hierbij maximaal.
- Het open interview. Bij deze soort interview is er wel een vaststaande lijst met onderwerpen: de topiclijst. Bij dit interview is er alle ruimte voor de inbreng van de respondent. De onderzoeker stelt zich bij dit type interview flexibel op, en speelt in op de situatie.
- Het half-gestructureerde interview. Bij deze vorm van interviews zit de onderzoeker tussen de open interviews en de gestructureerde interviews in. Er is dus niet alleen maar een topiclijst, maar er wordt ook niet gebruik gemaakt van een strakke vragenlijst waar niet van afgeweken kan worden.
- Het gestructureerde interview. Deze vorm van interviews komt in de richting van het mondeling afnemen van een gestructureerde vragenlijst met gesloten en open vragen. Dit heeft meer de vorm van een kwantitatieve onderzoeksmethode.

In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van het half-gestructureerde interview voor de beantwoording van de deelvragen. Deze vorm van interviews wordt gebruikt omdat het richting geeft aan het gesprek en er op sommige vragen een antwoord verwacht wordt. Het geeft echter ook ruimte aan de geïnterviewde om de informatie die hij kwijt wil, kwijt te kunnen. In de interviews wordt deze vragenlijst gebruikt, maar is er veel ruimte voor eigen inbreng. De antwoorden van de geïnterviewde zijn open antwoorden en niet heel specifiek te maken.

3.1.3 Kwalitatieve analyse

Bij kwalitatieve analyse van teksten kan het gaan om de analyse van interviews, focusgroepen, manuscripten en andere tekst(bestanden), geluidsvanden, video-en fotomateriaal, muziek en zo verder (Verhoeven, 2014). Dit slaat allemaal op gesproken of geschreven tekst. Deze gegevens kunnen beschreven of samengevat worden. Er kan echter ook diepgaander naar gekeken worden. Op deze manier kun je komen tot een samenvatting van de tekst in codes en/of begrippen. Vervolgens kan er een waardering aan deze begrippen gehangen worden door ze in een bepaalde volgorde te sorteren. Op deze manier ontstaat er structuur in de verzamelde data ontstaat. Wat er gebeurt tijdens deze analyse is dat je een model vormt. Het proces bij kwalitatief onderzoek verloopt niet vastomlijnd. De dataverzameling en de analyse wisselen elkaar af.

Het kwalitatief onderzoek heeft een inductief karakter. Dit betekent dat er gezocht wordt naar een bepaalde structuur in data. Er wordt geen tevoren opgestelde theorie getoetst. Deze vorm van onderzoek heeft een bezwaar. Het afleiden van een goede structuur uit je gegevens is een tijdrovend, duur en zwaar karwei, wat door maar weinig onderzoekers tot een goed einde wordt gebracht.

Bij de analyse van de data kan er gebruikt worden gemaakt van coderen. Een eerste stap in het coderen van tekst is het open coderen. Dit met een woord een betreffend fragment samenvatten (Verhoeven, 2014). Na deze stap worden de gekozen termen gegroepeerd. Er wordt een eerste ordening en hiërarchie aangebracht in de belangrijkheid van de begrippen. Hierna wordt er gebruik gemaakt van het axiaal coderen, waarmee er gezocht wordt naar verbanden tussen verschillende begrippen, en associaties en combinaties.

In het onderzoek zal eerst een globale indeling van begrippen aan de hand van de topiclijst gemaakt worden. Ook de onderzoeksvragen worden meegenomen in deze eerste globale indeling. Aan de hand hiervan wordt de indeling gemaakt. Bij relevante onderwerpen, die niet direct in een code geschaard kunnen worden, zal er mogelijk een nieuwe code ontwikkeld worden. Bij de analyse van de codering zal de opdrachtgever aanschuiven om mee te denken over de betekenis en definiëring van de resultaten.

De interviews in dit onderzoek zullen uitgewerkt worden aan de hand van de hierboven beschreven stappen. Op deze manier wordt verwacht dat de interviews het best geanalyseerd worden voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Daarnaast zal het verslag van de observatie op dezelfde manier

geanalyseerd worden. De onderwerpen die in de interviews aan bod komen staan beschreven in de topiclijst, hoofdstuk 3.3.

3.2 Betrouwbaarheid en validiteit

Validiteit

Validiteit wordt als volgt beschreven: “de mate waarin in een onderzoek gemeten wordt wat de onderzoeker beoogd te meten” (Losse, 2010). Een onderzoek is dus valide als in het onderzoek alles gemeten wordt, wat volgens het onderzoek gemeten moet worden. De validiteit van het onderzoek kan in gevaar komen wanneer dingen niet gemeten worden, die er wel zijn.

De interviews voor dit onderzoek worden voornamelijk op half-gestructureerde manier gehouden. Er is van tevoren een vragenlijst opgesteld, waarmee aan de BOA's vragen werden gesteld. Op de vragen die gesteld werden kan de BOA breed antwoord geven. Het is dus zo dat een BOA bijvoorbeeld kan aangeven dat hij een onderwerp belangrijk vindt. Als hij daarentegen een onderwerp niet noemt, hoeft dat daarmee nog niet te betekenen dat dat onderwerp niet belangrijk vindt. Hierdoor kan het voorkomen dat een actueel, belangrijk onderwerp niet als zodanig naar voren komt uit de interviews, terwijl het zeker van belang is voor BOA's. Toch wordt voor deze manier van interviewen gekozen omdat dit BOA's zo veel mogelijk de ruimte geeft en zij onderwerpen kunnen noemen die zij zelf zien en signaleren. Daarmee hoeven zij niet verplicht in te gaan in de onderwerpen die in de media als actueel beschouwd worden. Juist door deze manier van interviewen kunnen verrassende onderwerpen naar voren komen, waardoor BOA's door middel van een BOA-Expertisecentrum beter bediend kunnen worden op allerlei onderwerpen. Door deze manier van onderzoek doen bestaat er wel een kans dat er dingen niet benoemd worden in interviews, maar wel van belang zijn voor de BOA-wereld. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de onderzoeken minder valide zijn.

Betrouwbaarheid

Met betrouwbaarheid wordt bedoeld dat een onderzoek representatief moet zijn. Als een onderzoek bij herhaling dezelfde resultaten oplevert, dan kan er gezegd worden dat een onderzoek betrouwbaar is (Losse, 2010). Dit wordt gewaarborgd door met zo veel mogelijk betrokkenen te spreken. Op deze manier is de kans dat verhalen en ervaringen bevestigd worden, groot. Dit is goed voor de betrouwbaarheid en representativiteit van het onderzoek. Dit kan echter ook gevaren met zich meebrengen, namelijk dat de verschillende bronnen allemaal een andere ervaring hebben, en elkaar dus gaan tegenspreken. Hierdoor kunnen er minder makkelijk conclusies getrokken worden en wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek minder als er weinig respondenten zijn.

In de geïnterviewden zit een belangrijk onderscheid. De interviews zijn met 9 BOA's uit 7 verschillende gemeenten. De omvang en plaats van deze gemeenten zijn divers, zodat met BOA's van verschillende achtergronden gesproken is. De functie van deze BOA's is in 7 van de 9 gevallen een BOA in een leidinggevende functie bij het handhavingsteam in de betreffende gemeente. Hiermee zal de BOA eventueel een andere blik hebben dan de werkelijk uitvoerende BOA die op straat rondloopt. De leidinggevende zal de dingen van de BOA op straat ongetwijfeld doorkrijgen, maar zal dit op een meer operationele blik beschouwen dan met een direct uitvoerende blik. Daarnaast heeft de leidinggevende BOA ook contact met de beleidsmedewerker op het gemeentehuis en moet hij de vertaalslag kunnen maken van het beleid naar de praktijk.

Daarnaast is er ook nog gesproken met 5 andere personen die binnen hun partij een rol spelen in de BOA-wereld en mogelijk ook belang hebben bij het BOA-Expertisecentrum. Deze partijen hebben ieder hun eigen blik en hun belangen bij het BOA-Expertisecentrum. Iedere partij zal vanuit zijn onderwerp en belang naar de ontwikkeling van het BOA-Expertisecentrum kijken.

Als het onderzoek zou worden herhaald met mensen van andere partijen en uitvoerende BOA's is het mogelijk dat er andere resultaten verkregen worden. Hierbij moet wel gezegd worden dat in de keuze van geïnterviewden wel de meest relevante resultaten verwacht worden om de probleemstelling en onderzoeksvragen zo goed mogelijk te beantwoorden en het onderzoek daarmee ook betrouwbaar is.

3.3 Topiclijst

Voor het houden van het fieldresearch zal er gebruik gemaakt worden van interviews. Ter voorbereiding op deze interviews is een topiclijst een handig hulpmiddel. De onderwerpen die in de interviews naar voren zullen komen zijn de volgende:

- Functie
- Werkervaringen
- Aandachtsgebieden/onderwerpen in het werkveld
- Kennisuitbreiding op onderwerpen in het werkveld
- Opdoen van kennisuitbreiding
- Archivering van kennis
- Ervaringen met kennisdelingen
- Verwachtingen van een expertisecentra

Deze onderwerpen zullen aan bod komen in de interviewvragen. Deze zijn te vinden in bijlage 1. De interviewvragen zijn ter ondersteuning van de topiclijst. Het is de bedoeling dat aan de hand van de gegeven antwoorden kan worden doorgevraagd. Dat betekent dat deze interviewvragen niet allemaal direct gesteld zullen worden. In sommige interviews zijn sommige vragen niet direct van belang, maar de onderwerpen uit de topiclijst zullen in alle interviews naar voren komen.

3.4 Operationalisatie

In tabel 3.2 wordt ingegaan hoe er een antwoord gegeven gaat worden op de onderzoeks- en sub-vragen. Per deelvraag worden de variabelen, dataverzamelmethode, meetinstrumenten en indicatoren behandeld die van toepassing zijn.

Sub-vragen:	Variabelen	Dataverzamelingsmethode	Meetinstrumenten	Indicatoren
Deelvraag 1. Hoe vindt de huidige kennisdeling en uitwisseling van BOA's en betrokken partijen plaats?				
1.a Welke kennis wordt gedeeld en uitgewisseld?	- Soort gedeelde kennis	-Interviews -Observatie -Theoretisch onderzoek	-Interviews met BOA's en betrokken partijen -Gebruikmaken van mogelijkheden huidige kennisinstrumenten -Interviewanalyse	-Ervaringen tijdens werk -Documenten -Bevelen -Handelingen -Nieuws(berichten) -Anders
1.b Op welke manier vindt deze uitwisseling plaats?	- Uitwisselingsmanieren	-Interviews -Observatie -Ervaring	-Interviews met BOA's en betrokken partijen -Gebruikmaken van mogelijkheden huidige kennisinstrumenten -Interviewanalyse	-Mondeling -Schriftelijk -Digitaal -Anders
1.c Hoe wordt deze kennisuitwisseling ervaren?	- Vormen van kennisuitwisselingen	-Interviews	-Interviews met BOA's en betrokken partijen -Interviewanalyse	-Positief -Negatief -Neutraal
Deelvraag 2. Welke elementen moet het BOA-Expertisecentrum bevatten?				
2a. Wat is de vraagbehoefte van BOA's voor een expertisecentrum?	- Wensen naar en voor een expertisecentrum	-Interviews	-Diverse interviews met verschillende BOA's en medewerkers BOA-Platform. -Interviewanalyse	-Verbindend -Kennisverreikend -Stagebank -Ervaringen delen -Anders
2b. Wat is de vraagbehoefte van betrokken partijen voor een expertisecentrum?	- Wensen naar en voor een expertisecentrum	-Interviews	-Diverse interviews met verschillende betrokken partijen rond het BOA-Platform. -Interviewanalyse	-Verbindend -Kennisverreikend -Stagebank -Ervaringen delen -Anders
2c. Welke vraagbehoeftes moeten naar voren komen in het expertisecentrum?	- Hoeveelheid genoemde onderwerpen voor het expertisecentrum	-Interviews -Risicobeoordeling	-Interviewanalyse -Risicomatrix	-Voorkomendheid vraagbehoeftes bij geïnterviewden -Samenwerking met politie -Ondermijning -Inzet van geweldsmiddelen Anders
Deelvraag 3. Wat is nodig om een BOA-Expertisecentrum te realiseren?				
3a. Wat zijn aandachtsgebieden bij de ontwikkeling van een expertisecentrum?	- Mogelijkheden voor het opzetten van een expertisecentrum	-Interviews -Waarneming/ Deskresearch -Ervaringen	-Interviews met oprichters en/of medewerkers andere expertisecentra -Waarneming doen bij huidige expertisecentra -Gebruikmaken van werking huidige expertisecentra	-Omvang van het expertisecentrum -Keuze in onderwerpen die aangeboden worden -Functie/doel van het expertisecentrum -Anders

3b. Wat zijn beschikbare middelen om het BOA-Expertisecentrum vorm te geven?	- Beschikbare middelen voor het opzetten van een expertisecentrum	-Deskresearch -Gesprek met financieel manager CCV	-Notities BOA-Platform -Interviewanalyse	-Samenwerking met andere partijen -Functies en mogelijkheden die het expertisecentrum moet bevatten
--	---	--	---	--

Tabel 3.2 Operationalisatieschema

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek per deelvraag besproken en geanalyseerd. Aan de hand van de interviews en het ander onderzoek kan hier een overzicht gegeven worden van de resultaten per deelvraag.

De interviews zijn opgenomen met een smartphone. Met de opnamen van de interviews is een letterlijke uitwerking gemaakt. De interview uitwerkingen zijn te vinden in een apart document. Na de uitwerking van de interviews, zijn deze allemaal gecodeerd om op die manier alle relevante informatie te kunnen gebruiken. Alle interviews zijn op dezelfde manier geanalyseerd. Als eerste is er een ruime onderverdeling gemaakt in vier categorieën. Dit zijn: persoonlijke achtergrond, kennisuitwisseling en samenwerking, onderwerpen in het werkveld en verwachtingen van het BOA-Expertisecentrum, zie figuur 4.0.1. Voor deze categorieën is gekozen omdat dit goed aansluit bij de onderwerpen die in de deelvragen aan bod komen. De categorieën, behalve persoonlijke achtergrond, zijn dus te koppelen aan de verschillende deelvragen. Alle interviews zijn langsgegaan met een markeerstift in een kleur van een categorie. Deze categorieën zijn later weer onderverdeeld in de codes zoals deze te lezen zijn in de codeboom in bijlage 2.



Figuur 4.0.1 Categorieën voor coderen

4.1 Kennisuitwisseling en samenwerking

De eerste deelvraag van het onderzoek gaat in op de kennisdeling en uitwisseling van BOA's en betrokken partijen. Kennisdeling en samenwerking kan met veel verschillende partijen gebeuren. In de opleiding tot BOA wordt, zoals al beschreven in het theoretisch kader, aan de BOA veel basiskennis meegegeven. In de BOA-wereld zijn verder ook verschillende partijen actief die allemaal hun eigen toegevoegde waarde hebben voor een BOA. Uit de interviews blijkt dat de BOA's moeten samenwerken met onder andere hun eigen juridische medewerkers, de politie, burgers en collega's uit hun eigen team. Daarnaast komen ze ook met andere partijen in contact, zoals: woningcorporaties, de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) en diverse anderen.

4.1.1 Samenwerking

Binnen de gemeente

Binnen iedere gemeente is contact met betrokken partijen in de gemeente. De manier waarop dit plaatsvindt, is per gemeente anders. Wel is het zo dat 5 van de 7 leidinggevenden aan handhavingsteams ongeveer wekelijks een briefing of contact heeft met gemeentelijk medewerkers of soms zelfs met de burgemeester. De handhavingsteams weten over het algemeen wel de beleidsmedewerker op het gemeentehuis te vinden. Eén gemeente heeft zelfs een eigen jurist die de beleidsmatige zaken voor de BOA's uitzoekt en regelt. Hiervan is ook een andere kant mogelijk. Zo moet één andere teamleider van een handhavingsteam, wel zelf het contact leggen. In dat geval moet de teamleider actief vragen aan de beleidsmedewerker, hoe de dingen beleidsmatig geregeld zijn. Het is dus duidelijk dat hoe meer overleg er binnen de gemeente is, hoe beter BOA's hun werkzaamheden kunnen uitvoeren.

Waar alle BOA's van de 7 handhavingsteams echter wel mee te maken hebben, is dat handhaving

“Prioritering van handhaving is politiek afhankelijk”

BOA's over samenwerking binnen de gemeente

vastgesteld wordt door prioritering vanuit de politiek. Wat die prioritering is verschilt ook per gemeente. Dit zorgt er wel voor dat 2 BOA's aangeven graag te willen handhaven op sommige onderwerpen, maar dit niet mogen op basis van het gemaakte beleid in de gemeente. Daarom moet bij de BOA's goed bekend zijn waar zij op mogen handhaven en waarop niet.

Andere gemeenten

Naast de samenwerking binnen de eigen gemeente, kan een gemeente ook contact hebben met andere gemeenten om kennis en ervaringen uit te wisselen en te delen. Uit de interviews blijkt dat er bij 6 van de 7 gemeenten wel een contact is met een naburige gemeente, maar dat hier nog heel weinig mee gedaan wordt. Als het nodig is weten de verschillende contactpersonen elkaar wel te vinden, maar soms staan de politieke aspiraties van de gemeenten de samenwerking in de weg. Wel zien de handhavingsteams nog heel veel mogelijkheden en een toegevoegde waarde in het delen van kennis en ervaringen van andere gemeenten. Net zoals overleg binnen de gemeente het uitvoeren van BOA-werkzaamheden bevordert, verwachten BOA's dat dit ook het geval zal zijn als er meer gebruik wordt gemaakt van kennis en ervaringen bij teams uit andere gemeenten.

Politie

De politie is een belangrijke partner van de BOA's. Het contact dat de BOA's in de verschillende handhavingsteams hebben met de politie is echter wel verschillend per gemeente. Ook de politie constateert dat. Volgens de directeur van het adviesbureau veiligheid en handhaving, is de samenwerking in de gemeente afhankelijk van de goodwill van de teamchef. Alle BOA's constateren wel dat de samenwerking met de politie verbeterd is. Dit komt, volgens de politie ook door hun huidige beleid: niet naast elkaar, maar met elkaar. Van 4 BOA's komt nog wel het geluid dat sommige politieagenten nog niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden bij de BOA's. Daarnaast wordt door 5 BOA's aangegeven dat de politie enkele van haar taken naar de BOA lijkt te verschuiven. De politie geeft echter aan dat zolang er wordt samengewerkt met BOA's, veel dingen mogelijk zijn. Ze verwachten dat de informatiepositie van de politie ook versterkt op het moment dat er meer kennis wordt gedeeld en uitgewisseld met BOA's. Uit waarneming is ook gebleken dat 2 handhavingsteams in hetzelfde pand zitten als de politie. Deze BOA's geven ook aan dat de lijnen met de politie daardoor erg kort zijn en de samenwerking goed is.

“Niet naast elkaar maar met elkaar”

Nationale politie over samenwerking met BOA's

Het team

Niet alleen de samenwerking tussen gemeenten en politie is volgens veel handhavingsteams een verbeterpunt. Aan de onderlinge samenwerking in het team valt in veel gevallen nog te werken. 4 BOA's geven aan dat in de teams professionalisering een belangrijke rol heeft in een betere samenwerking. In 5 handhavingsteams wordt aangegeven dat geprobeerd wordt de kennis die aanwezig is in de teams, te bundelen. Als er een bepaalde kwestie speelt, wordt aangegeven dat het wenselijk is om dat intern zo goed mogelijk te overleggen. In 2 interviews wordt hierbij benoemd dat het belangrijk is om als leidinggevende terugkoppeling te krijgen over de geraadpleegde en gebundelde kennis.

4.1.2 Kennisuitwisseling

“Geen verplichte her- en bijscholing maar een opfriscursus”

BOA's over de verplichte her- en bijscholing

Her- en bijscholing

De manieren waarop BOA's aan de basale kennis komen is in alle gevallen door de her- en bijscholing. Het is verplicht voor de BOA's om iedere vijf jaar opnieuw een her- en bijscholingscursus te volgen. Volgens de BOA's deze her- en bijscholing niet, dan raken zij hun BOA-bevoegdheid kwijt. In 4 interviews kwam naar voren dat deze her- en bijscholing niet prettig is om te volgen. De BOA's uit een gemeente geven aan dat ze door deze vorm van verplichte

vijsjaarlijkse her- en bijscholing, zich een domme kracht voelen. Hun voorgedragen verbetering is een soort opfriscursus waarbij je niet het gevoel krijgt dat je jezelf zou moeten bewijzen. Ook vanuit de Politieacademie is er een opmerking over de her en bijscholing. Men constateert dat het praktijkexamen zoals het uitgevoerd wordt, weinig te maken heeft met de praktijk waarin de BOA wordt ingezet.

Delen van kennis

De manier waarop de kennis gedeeld wordt is veelal via de eigen systemen die BOA's en andere betrokken partners ter beschikking hebben. Daarnaast wordt ook in verschillende overleggen kennis gedeeld. In één interview kwam het G40 overleg aan bod. Het G40 overleg is een netwerk van 40

(middel)grote steden (G40, 2019). In dit overleg komen verschillende thema's aan bod die in de gemeentes leven, waaronder het thema veiligheid. Dit is een manier van netwerken en kennis delen door middel van een platform. In één ander interview werd benoemd dat het delen van kennis gebeurt door de kwaliteit in proces-verbalen. De BOA's uit die gemeente kunnen dus hun kennis goed verwerken in de proces-verbalen die zij uitschrijven. Andere partijen uit het werkveld delen hun kennis door het geven van training en ondersteuning aan de verbetering in professionaliteit van de teams.

Handelingskennis

Wat 5 teams aangeven als verbeterpunt, is dat de BOA's de juiste handelingskennis sneller paraat hebben. De gedachte hierachter is dat als de kennis beter paraat is, dat er dan sneller gehandeld kan worden en niet andere bronnen geraadpleegd hoeven worden. De teams concluderen hieruit dat het algehele niveau van de BOA dus omhoog zou moeten. De norm waarna gehandeld moet worden bepaald het Openbaar Ministerie. Zij bepalen waar de BOA's voor mogen schrijven. Deze kennis wordt gedeeld met de BOA's van de verschillende gemeentelijke handhavingsteams.

4.2 Onderwerpen in het werkveld

In de interviews is een scheiding te maken van onderwerpen in drie soorten categorieën. Dit zijn: professionalisering, middelen en samenwerking, zoals te zien in figuur 4.2.1. De onderwerpen die op dit moment spelen en actueel zijn, worden ondergebracht in deze drie categorieën.



Figuur 4.2.1 Categorieën om onderwerpen onder te verdelen

4.2.1. Professionalisering

Bevoegdheden

In alle interviews die gehouden zijn kwam de professionalisering van de BOA's aan bod. De BOA's geven aan dat de functie steeds groter is geworden en er meer van ze wordt gevraagd. Dit is een uitbreiding van de bevoegdheden van BOA's. Bij de uitbreiding van de bevoegdheden is meer kennis op meer onderwerpen noodzakelijk. In 4 gemeenten gaat om die reden gewerkt worden met portefeuillehouders of specialisten op specifieke terreinen. Vanuit het onderwijs klinkt hierbij de optie om te beginnen met een opleiding voor een hoger geschoolde BOA. Niet alleen de BOA-niveau drie, maar ook de BOA-niveau vier. Dit zou ervoor zorgen dat er een hoger geschoolde BOA komt, die meer kennis heeft over de uitgebreide bevoegdheden. Eén teamleider uit een gemeente beschreef het als een verschuiving van stadswacht naar wijkagent. In het maken van deze professionaliseringsslag wordt tegen verschillende cultuurverschillen aangelopen. Vanuit 6 verschillende handhavingsteams is daarom ook een vraag naar verbetering van de kwaliteit in de HTV-opleidingen (Handhaving, Toezicht en Veiligheid). Op sommige punten is deze professionaliseringsslag moeilijk te maken. Zo zijn er BOA's die niet het vermogen hebben om op een hoger kennis en bevoegdheidsniveau te kunnen functioneren. De teamleiders zien hier vooral een uitdaging in om het kennisniveau voor alle BOA's op het gewenste niveau te krijgen. Vanuit het Openbaar Ministerie wordt aangegeven dat er werkroepen zijn die zich bezighouden met de mogelijke verruiming van de bevoegdheden voor BOA's. Dit is van belang omdat het Openbaar Ministerie de toezichthouder is op handhavers. De politie ziet ruimte voor meer bevoegdheden van BOA's. Zij constateren echter wel dat de BOA's voor dingen worden gevraagd waar ze niet bevoegd voor zijn. Dit heeft als gevolg dat de BOA in een positie terecht komt die niet gewenst is.

“Bij uitbreiding van bevoegdheden is meer kennis noodzakelijk”

BOA's over toename in bevoegdheden

Informatiegericht handhaven

Een onderwerp wat ook onder de professionalisering valt is het informatiegericht handhaven. Ook vanuit het netwerk van de G40 wordt dit signaleerd bij meerdere gemeenten. 2 gemeenten geven aan dat het hierbij gaat om de verschuiving van repressief werken naar het preventief werken. Op dit onderwerp is een goede kennisdeling en samenwerking met belanghebbenden van belang.

Imago

Een ander onderwerp in de professionalisering is het imago van de BOA's. Eén van de BOA's geeft aan dat het prettig is om door de burger gezien te worden en waardering te krijgen voor de werkzaamheden.

Ook het G40 netwerk ziet mogelijkheden voor de verbetering van de beeldvorming van BOA's. Zo wordt er nu al wel op televisie een serie over de BOA's gemaakt: De Handhavers (SBS6, 2019). Dit programma volgt BOA's in hun werk op straat en in het openbaar.



Figuur 4.2.2 Onderwerpen rond professionalisering

Het onderwerp professionalisering kan dus uitgesplitst worden naar drie verschillende thema's: het opleidingsniveau (als het gevolg van uitbreiding van bevoegdheden), informatiegericht handhaven en het imago. Figuur 4.2.2 geeft daar een duidelijk overzicht van.

4.2.2. Middelen

Geweldsmiddelen

Het grote thema in de categorie middelen zijn de geweldsmiddelen. Momenteel speelt er een discussie over de wens die BOA's hebben om geweldsmiddelen te mogen hebben (Van Steden, 2019). Zo zijn er in de gemeente Amsterdam diverse acties geweest om de gemeente ervan te overtuigen dat de BOA's geweldsmiddelen nodig hebben. Ook in 5 andere gemeenten speelt bij BOA's de discussie rondom geweldsmiddelen. Wat zij vooral aangeven is dat zij duidelijkheid nodig hebben op dit onderwerp. Eén leidinggevende benoemt dat het bij de geweldsmiddelen gaat om het rand-voorwaardelijke pakket en het goed regelen van de veiligheid. In één gemeente staat de raad positief tegenover de verstrekking van

geweldsmiddelen aan BOA's. In één andere gemeenten speelt niet direct de discussie over de geweldsmiddelen, maar wel over het waarborgen van de veiligheid van BOA's. Vanuit de politie en het Openbaar Ministerie is het officiële standpunt: nee, tenzij. Uit het interview met de politie blijkt dat zij zich tegenwoordig ook niet meer kunnen vinden in het tenzij. Hun visie is dat het geweldsmonopolie bij het leger en de politie moet blijven liggen. Bij de politie is de onderbouwing dat ervoor gezorgd moet worden dat

“We willen duidelijkheid over het toekennen van geweldsmiddelen”

BOA's over de discussie rondom geweldsmiddelen

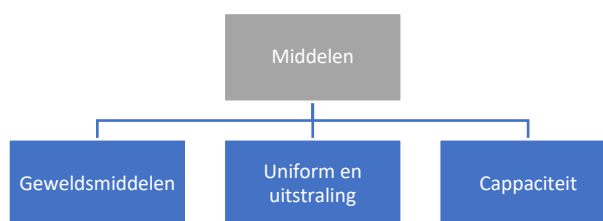
de BOA niet in de positie moet komen om geweldsmiddelen te moeten gebruiken. De politie vindt dat de geweldsmiddelen alleen gebruikt mogen worden als er voldaan wordt aan de beleidsregels. Het onderwijs geeft aan dat als BOA's de bevoegdheden krijgen om pepperspray, wapenstok of pistool te gaan gebruiken, er veel aanpassingen gedaan moeten worden in het onderwijs. Dit onderwerp raakt ook een gedeelte professionalisering.

Uniform en uitstraling

Naast het hot-item geweldsmiddelen zijn er ook andere onderwerpen die actueel zijn op het gebied middelen. Zo wordt er vanuit de G40 de mogelijkheid geopperd om in samenwerking met andere gemeenten materiaal in te kopen. Ook in andere gemeenten wordt gesignaleerd dat er op zichtbaarheid nog een mooie slag te maken valt. Hiervoor noemen veel BOA's het belang van een landelijke lijn. In het stukje zichtbaarheid en omgang met burgers moeten de BOA's in verschillende gemeenten de uitstraling hebben van een gastheer/gastvrouw. Vanuit het OM wordt aangegeven dat hierbij ook het cameratoezicht en bodycams een belangrijke rol hebben. Naast deze onderwerpen kwam in 2 interviews het portoverkeer aan de orde. De BOA's vinden het wenselijk om met hun portofoon op hetzelfde kanaal van de politie te kunnen. In één gemeente gebeurt dat al wel.

Capaciteit

Een laatste onderwerp in de categorie middelen is de capaciteit die BOA's hebben. In 3 interviews wordt aangegeven dat het wenselijk is dat er capaciteitsuitbreiding komt. Ook het Openbaar Ministerie erkent dat er te weinig handhavingscapaciteit is. De BOA's geven aan dat ze uitbreiding van de teams willen om al het werk op te kunnen pakken. Ook moet hierdoor een stuk administratie sneller afgewikkeld kunnen worden.



Figuur 4.2.3 Onderwerpen rond middelen

Als het gaat om het onderwerp middelen kan dus een uitsplitsing gemaakt worden naar geweldsmiddelen, uniform & uitstraling en capaciteit. Figuur 4.2.3 geeft hier een duidelijk overzicht van.

4.2.3. Samenwerking

In veel interviews in verschillende gemeenten komt het belang van samenwerking met verschillende partijen aan de orde. De gemeenten zien dit als een verbeterpunt en een onderwerp waar veel aandacht aan wordt besteed.

Samenwerking met politie

Vooral voor de samenwerking met politie is veel aandacht. Alle 7 handhavingsteams vinden dit een belangrijk onderwerp en zetten hier veel op in. Eén BOA geeft aan dat er geen onduidelijke rolverdeling met de politie moet zijn. Zij hebben hun eigen werkwijze en er is nog geen centrale aanpak. Ook vanuit de politie wordt aangegeven dat de samenwerking met BOA's een hot item is. In dat kader vinden zij de informatiedeling erg belangrijk. Het versterkt de informatiepositie van de BOA's en de politie als door beide partijen de systemen gevuld worden. In 2 interviews wordt aangegeven dat de BOA's zelf actief op

zoek zijn naar de samenwerking met de wijkagent en andersom. In één ander interview wordt aangegeven dat er meer duidelijkheid en onderscheid moet zijn in de werkgebieden van de politie en BOA's.

“We hebben een eigen werkwijze en er is geen centrale aanpak”

BOA's over samenwerking met de politie

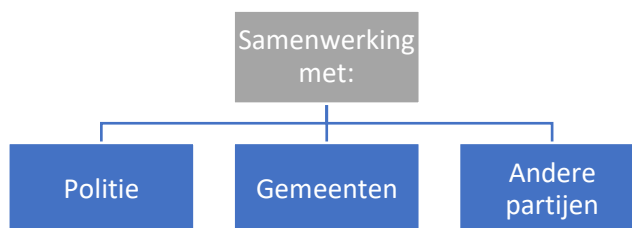
Samenwerking met andere BOA-domeinen

Vanuit één gemeente wordt de mogelijkheid genoemd om te kijken naar de overlap die er kan zijn tussen domein één en domein twee. Dit is voor de gemeente een uitdaging in de samenwerkingsstructuur. Vanuit

een adviesbureau voor handhavers wordt aangegeven dat veel partijen elkaar moeten leren kennen en waarderen. Dit kan gedaan worden door in gesprek te gaan en de verbinding tussen de partijen te maken. Dit erkennen ook verschillende BOA's. Ze vinden het delen van de informatie superbelangrijk.

Andere gemeenten

Het onderwijs geeft aan een bruggenbouwer te kunnen zijn tussen de vraag en het aanbod. Zij werken samen met veel verschillende onderwijsinstanties en met gemeenten. Zij hebben daarom veel kennis over samenwerking tussen BOA's van verschillende gemeenten. Daarnaast is zoals al is aangegeven in het hoofdstuk kennisdeling en samenwerking, de samenwerking met andere gemeenten van belang. 6 BOA's geven aan dat ze het delen van kennis met andere gemeenten belangrijk vinden.



Figuur 4.2.4 Onderwerpen op samenwerking

Als het gaat om samenwerking is er dus onderscheid te maken in drie soorten onderwerpen waar BOA's samenwerking belangrijk vinden. Dit zijn: de samenwerking met politie, gemeenten en andere partijen. Figuur 4.2.4 geeft hier een duidelijk overzicht van.

4.3. Verwachting van het BOA-Expertisecentrum

In alle interviews is gevraagd naar de verwachtingen die de geïnterviewde van het BOA-Expertisecentrum heeft. In het algemeen kwamen daar twee verschillende onderwerpen naar voren: het uitwisselen van ervaringen en het kunnen raadplegen van kennis en protocollen. Daarnaast hadden de geïnterviewden ook verdergaande ontwikkelingsmogelijkheden en eventuele valkuilen voor het BOA-Expertisecentrum.

4.3.1. Ervaringen uitwisselen

Best practices

In 6 van de afgenomen interviews wordt het delen van ervaringen en best practices als optie voor het BOA-Expertisecentrum genoemd. De BOA's uit de verschillende gemeenten hebben als motivatie dat ze niet zelf dingen opnieuw willen gaan verzinnen als andere gemeenten hier al een oplossing voor gedacht hebben. 2 BOA's zien hierin mogelijkheden om door deze best practices een soort landelijke norm te gaan creëren. BOA's uit 5 verschillende gemeenten denken dat het goed is om deze uitwisseling te krijgen, omdat de gemeenten wel verschillen, maar in de kern iedereen tegen dezelfde dingen aanloopt.

“Waarom zouden wij iets opnieuw gaan verzinnen terwijl het in Eindhoven allang goed geregeld is?”

BOA's over delen van ervaringen

Het delen van ervaringen kan in veel verschillende vormen. In de interviews worden hiervan verschillende voorbeelden gegeven. Zo verwachten 4 BOA's dat ze de ervaringen die andere BOA's hebben kunnen raadplegen en op hun eigen situatie kunnen toepassen. Eén andere BOA ziet het delen van ervaringen in de vorm van een eigen casus, die hij bij het BOA-Expertisecentrum neer kan leggen en daar door andere BOA's beantwoord kan worden. Het is een middel waar van een BOA's in soortgelijke situaties gebruik wordt gemaakt om van hun ervaringen en aanpak te kunnen leren.

Bij ervaringen delen betekent dit dat de kennis niet alleen maar geraadpleegd wordt, maar dat BOA's zelf ook hun kennis kunnen delen met anderen. De Politieacademie en de politie vinden het ook relevant dat deze informatie met hen gedeeld wordt. Daarnaast is er ook door een partij de suggestie genoemd om ervaringen te kunnen blijven delen met de eigen jaaggroep waarin de BOA's afgestudeerd zijn. Hierdoor zou de drempel voor gebruik van het BOA-Expertisecentrum worden verlaagd. Eén andere BOA suggereert in het interview om de ervaringen ook in de regio te kunnen delen. Dus niet meteen landelijk dingen neerleggen, maar ook regionaal betere contacten te stimuleren.

In 2 interviews wordt aangedragen dat ervaringen delen niet alleen met BOA's uit domein één moet zijn, maar dat er ook een uitwisseling van ervaringen is met de BOA's in domein twee. Deze kennis die de zogeheten groene BOA's hebben, kan voor andere BOA's ook nuttig zijn. In het Expertisecentrum moet volgens hun dan ook niet alleen ruimte zijn voor de BOA's van alleen domein één, maar meerdere domeinen.

Valide informatie

In 2 interviews wordt aangegeven dat het struikelpunt bij het delen van ervaringen, de validiteit van de casus of best practices is. De informatie die gedeeld wordt, moet wel betrouwbaar zijn, vinden deze BOA's. Daarbij zijn er ook verschillen tussen de verschillende gemeenten en zijn de BOA's gebonden aan het beleid in hun eigen gemeente.

4.3.2. Kennis en protocollen raadplegen

Kennis bundelen

In alle 12 interviews wordt aangegeven dat het prettig zou zijn als in het BOA-Expertisecentrum kennis gebundeld kan worden. Ze geven aan dat het soms moeite kost om de juiste informatie te achterhalen. Daarom zou het voor BOA's handig zijn als er een verzamelpunt komt waar alle informatie die ze nodig hebben, gevonden kan worden, zonder dat ze het overal vandaan moeten halen. Het moet een informatieknoppunt zijn waar makkelijker onderwerpen te vinden zijn dan door te Googelen. Hierbij is ook de behoefte om bij het BOA-Expertisecentrum een eenduidige lijn te vinden, waar de BOA op af kan gaan.

Checklist en protocollen

Naast het bundelen van eenduidige kennis, geven 5 BOA's aan dat het handig zou zijn als er verschillende

checklists of protocollen zijn die BOA's in casussen kunnen volgen. Hiermee wordt bedoeld dat de casus getoetst kan worden aan de hand van een checklist en daarop de casus tot een goed einde te kunnen brengen. Naast een checklist leeft er bij BOA's ook een vraag naar algemene formulieren die de BOA op zijn eigen werkterrein aan kunnen passen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een model van een proces verbaal.

Naast het bundelen van kennis en het aanbieden van checklists, protocollen en formulieren, zijn er meer onderwerpen die BOA's wenselijk zien. In één interview wordt gesuggereerd om nieuwe ontwikkelingen op te pakken, randvoorwaardelijke zaken te behandelen en onderzoeksmethodes beschikbaar te stellen. Hiermee wordt bedoeld dat er een stukje basale wet- en regelgeving die relevant is voor BOA's beschikbaar komt in het BOA-Expertisecentrum.

***“Checklists, protocollen en
standaardformulieren
beschikbaar stellen”***

*BOA's over mogelijkheden van het BOA-
Expertisecentrum*

In één ander interview wordt specifieker aangegeven dat dit bijvoorbeeld in kan gaan op de nieuwe AVG en hoe je als BOA daarmee om kunt gaan. Ook jurisprudentie uit zaken waar BOA's een rol in hebben of mee te maken (kunnen) krijgen is handig om beschikbaar te hebben in het BOA-Expertisecentrum.

Vanuit het onderwijs wordt de suggestie aangereikt om het BOA-Expertisecentrum de autoriteit op het BOA gebied te laten zijn. Het BOA-Expertisecentrum kan daarmee een opiniërende rol hebben in verschillende actuele thema's en daarmee een krachtig geluid laten horen. Het onderwijs heeft veel kennis in haar netwerk en is bereid dat met het BOA-Expertisecentrum te delen. Als optie kunnen er een aantal experts deel gaan uitmaken van het BOA-Expertisecentrum. Door de onderzoekende functie kan het BOA-Expertisecentrum ook in de politiek invloed gaan uitoefenen. In 2 andere interviews komt juist naar voren dat er een wens is voor een neutraal BOA-Expertisecentrum, zonder politieke invloed.

Het Openbaar Ministerie geeft aan dat zij in het BOA-Expertisecentrum hun standpunten over verschillende onderwerpen willen publiceren die in het belang zijn van BOA's. Behalve dat willen zij ook hun onderzoeken die BOA gerelateerd zijn delen en daarmee BOA's beter informeren over de standpunten en opinie die het Openbaar Ministerie in verschillende onderwerpen heeft. Ook de Politieacademie geeft aan veel kennis te bezitten die ook relevant is voor BOA's wat mogelijk ook in het BOA-Expertisecentrum gedeeld kan worden.

4.3.3. Ontwikkelingsmogelijkheden

De geïnterviewde BOA's en andere betrokkenen hebben behalve hun verwachting op het gebied van ervaringen uitwisselen en kennis delen ook veel andere mogelijke opties en eventuele valkuilen voor het BOA-Expertisecentrum genoemd.

De verwachtingen in omvang, mogelijkheden en doel van het BOA-Expertisecentrum verschillen enorm. Zo geeft één BOA aan dat het goed zou zijn als de kennisbank onderdeel is van de systemen waar BOA's hun eigen waarnemingen en proces-verbalen in maken. Dit zou de bruikbaarheid van het BOA-Expertisecentrum ten goede komen.

In één andere gemeente leeft de wens om in het BOA-Expertisecentrum goed te gaan inzetten op een bruikbare tool voor roosters van de BOA's. Volgens de leidinggevende van het team, wordt hiermee veel tijd gewonnen en komt het de professionaliteit van het team ten goede.

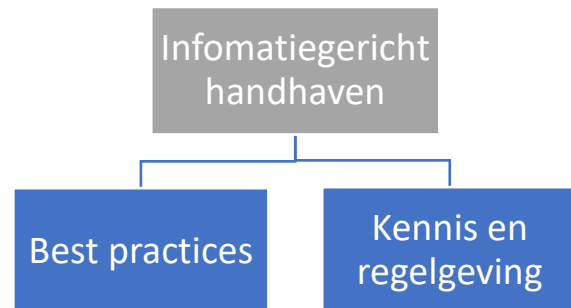
Een andere gedachte die in één interview naar boven kwam, was een mogelijkheid om een BOA-denktank op te starten. Dit zou ingericht kunnen worden naar voorbeeld zoals de politie heeft. Verschillende ideeën en actuele thema's vanuit het werkveld kunnen in die denktank worden aangekaart en een oplossing proberen te krijgen. Het BOA-Expertisecentrum moet zich primair met onderwerpen die bij BOA's leven bezighouden. In één ander interview werd aangegeven dat het BOA-Expertisecentrum ook de mogelijkheid moet bieden om de regio met elkaar in contact te laten komen door plaatselijke BOA-dagen te organiseren.

Naast deze manieren om het werk en de kennispositie van de BOA door middel van het BOA-Expertisecentrum te verbeteren, wordt ook de optie genoemd om in het BOA-Expertisecentrum aandacht te hebben voor de status en het beeld van de BOA. Hierbij gaat het om het imago van de BOA en de uitstraling naar de buitenwereld te verbeteren.

In één interview werd de mogelijkheid genoemd om als BOA-Expertisecentrum een certificering te creëren waardoor er meer duidelijkheid komt in de rangen, mogelijkheden en capaciteiten van de individuele BOA. Dit ondersteunt de teamleider om bij de invulling van zijn team hiervoor de juiste mensen te kunnen selecteren.

Vanuit de Politieacademie is er al een bestaand informatiesysteem: KOMPOL. De Politieacademie heeft in het interview aangegeven dat ze bereid zijn met een mogelijkheid tot koppeling van KOMPOL met het BOA-Expertisecentrum. Dit zou helpen omdat anders in het BOA-Expertisecentrum dubbel werk gedaan zou worden. Deze samenwerking zal echter wel tijd nodig hebben. Een andere belemmering hierbij is de toegankelijkheid van het BOA-Expertisecentrum. De Politieacademie vindt het niet wenselijk dat iedereen zomaar in de politieomgeving mag komen. Vanuit de Politieacademie is er in ieder geval wel de bereidheid tot samenwerking.

Als het dan gaat over de manier waarop dit naar voren kan komen in het BOA-Expertisecentrum kan dit door per onderwerp een splitsing te maken in: best practices en kennis & regelgeving. Figuur 4.3.1 geeft hier een goed voorbeeld van.



Figuur 4.3.1 Voorbeeld van uitsplitsing bij één onderwerp

4.3.4. Belemmeringen

In verschillende interviews komen ook eventuele belemmeringen en aandachtspunten aan bod, waar bij de ontwikkeling van het BOA-Expertisecentrum rekening gehouden moet worden. In 7 verschillende interviews komt aan de orde dat er zorgvuldig wat opgebouwd moet worden. Zo noemen 5 geïnterviewden dat dit veel tijd zal kosten. Daarnaast moeten nieuwe dingen nooit direct groot

aangepakt gaan worden. Als in het BOA-Expertisecentrum op alles ingezet wordt, ben je eigenlijk nergens meer van. Er moet dus op specifieke dingen ingezet worden. Daarbij moet door samenwerking met andere partijen dubbel werk voorkomen worden.

Naast zorgvuldigheid, tijd en omvang is ook de validiteit van de informatie in het BOA-Expertisecentrum onderwerp van gesprek. De informatie die gedeeld wordt in het BOA-

“Als je overal van bent, ben je eigenlijk nergens meer van”

BOA over het opbouwen van het BOA-Expertisecentrum

Expertisecentrum moet betrouwbaar zijn om bruikbaar te zijn voor de BOA's. Daarnaast moet er ook eenheid zijn in het BOA-Expertisecentrum. Anders zou het een rommeltje kunnen worden. De eenheid moet dan zitten in de gemeentegrens overschrijdende onderwerpen.

4.4. VIND Handhaving

Als het gaat om partijen die veel kennis rondom BOA's hebben dan is ook VIND Handhaving een belangrijke partij. VIND Handhaving is een kennisbank dat onder de uitgever Sdu valt (VIND Handhaving, 2019). In deze kennisbank is veel informatie beschikbaar. Zo staan er praktische tools, werkprocessen, bevoegdheden en feitcodes beschreven. De informatie in deze kennisbank is bedoeld voor handhavers. Deze kennisbank is niet voor iedereen toegankelijk. Om van VIND Handhaving gebruik te maken is een abonnement nodig. Dit abonnement wordt aan een gemeente verkocht die daar haar handhavers gebruik van laat maken.

Bij het CCV is een proefabonnement aangevraagd om te kunnen ervaren wat deze kennisbank kan bieden. In deze kennisbank zijn verschillende checklists, beslisbomen en standaardformulieren beschikbaar. Deze standaardformulieren zijn onder andere processen verbaal of standaardbrieven met een verzoek aan een burger. Deze formulieren zijn voor BOA's makkelijk aan te passen aan hun eigen situatie.

In beslisbomen kan de BOA een stappenplan volgen om te kijken welke actie hij op een bepaald onderdeel moet ondernemen. Een voorbeeld hiervan is te zien in figuur 4.5.1. Hierin kan de BOA aanklikken wat van toepassing is voor de betreffende casus. Op de aangegeven informatie wordt een advies gegeven of de BOA mag handhaven met dit middel of naar een ander middel moet grijpen.

Beslisboom: Wegslepen op basis van een Wegsleeperverordening

Beantwoord één voor één de onderstaande vragen en kom tot de juiste beslissing.

Vraag 1. Staat het voertuig in strijd met een overtreding en wegen en weggedeelten waarop de Wegsleeperverordening van toepassing is?

Vraag 2. Gaat het om een (motor)voertuig waarop de Wegsleeperverordening van toepassing is?

Vraag 3. Wordt aan één of beide van deze twee criteria voldaan?

Einde beslisboom
U kunt de wegsleeperregeling niet toepassen, ga na of er eventueel een ander sanctiemiddel mogelijk is.

U bent klaar met deze beslisboom.

Figuur 4.5.1 Beslisboom VIND Handhaving (VIND Handhaving, 2019)

5 Conclusie

Aan het begin van dit onderzoek zijn er drie onderzoeksvragen geformuleerd. De verschillende subvragen geven sturing aan de geformuleerde onderzoeksvragen. In dit hoofdstuk wordt per deelvraag een conclusie gegeven van de resultaten. Aan de hand van de conclusies van deelvragen kan de probleemstelling worden beantwoord.

5.1 Deelvraag 1

De eerste deelvraag van dit onderzoek luidt als volgt: Hoe vindt de huidige kennisdeling en uitwisseling van de BOA's en betrokken partijen plaats. In de resultaten is te lezen dat er vooral is ingegaan op kennisdelingen en samenwerking. Over de grote lijn valt te zien dat met ontzettend veel partijen wordt samengewerkt en kennis wordt uitgewisseld. De aanpak die de BOA's hanteren in de kennisuitwisseling verschilt per gemeente. In de samenwerking met de eigen gemeente is er vrijwel altijd contact met een contactpersoon op het stadhuis. Ook hebben sommige leidinggevenden wekelijks overleg met de burgemeester van de betreffende gemeente. Een andere BOA-leidinggevende is juist weer heel erg zoekend naar het contact met het gemeentehuis.

In zulke gesprekken wordt vanuit de gemeente de prioritering van handhavingpunten meegegeven en vanuit de handhavingsorganisaties wordt in de briefing eventuele belangrijke punten voor de gemeente aangeleverd. Over het algemeen valt dus wel te zeggen dat er zeker wel contact is met medewerkers van de gemeente.

Naast de samenwerking in de gemeente is er ook samenwerking tussen de politie en de BOA. Voor veel teams is deze samenwerking een verbeterpunt. Ook in deze samenwerking hangt veel af van de goodwill van de plaatselijke teamchef. Het probleem bij sommige gemeenten is dat de politie niet goed op de hoogte is van de bevoegdheden en mogelijkheden van de BOA. Om deze reden zal er ook minder snel een samenwerking tot stand komen. Samenwerken heeft alleen zin als beide partijen nut inzien en elkaars mogelijkheden weten. Ook het doorgeven van taken van de politie naar BOA kan ervoor zorgen dat de eigen taken van de BOA niet meer direct uitgevoerd worden. In de gemeenten waar de samenwerking met de politie als goed ervaren wordt, is er ook veel contact met de politie. Zo zitten in enkele gemeente de politie en de BOA's in hetzelfde pand. Hierdoor kunnen de BOA's en politie makkelijk bij elkaar binnenlopen en komt de samenwerking sneller tot stand.

“Samenwerken heeft alleen zin als beide partijen nut zien en elkaars mogelijkheden weten”

mogelijkheden weten. Ook het doorgeven van taken van de politie naar BOA kan ervoor zorgen dat de eigen taken van de BOA niet meer direct uitgevoerd worden. In de gemeenten waar de samenwerking met de politie als goed ervaren wordt, is er ook veel contact met de politie. Zo zitten in enkele gemeente de politie en de BOA's in hetzelfde pand. Hierdoor kunnen de BOA's en politie makkelijk bij elkaar binnenlopen en komt de samenwerking sneller tot stand.

Een van de andere belangrijke partijen waarmee samen gewerkt wordt zijn naburige gemeenten. De BOA's van de verschillende gemeenten zien toegevoegde waarde in het delen van kennis en ervaringen met andere gemeenten. Uit de interviews blijkt dat er samenwerking is, maar dat daar nog veel in verbeterd kan worden. Het contact gaat over het algemeen genomen, niet verder dan weten welke persoon op welke plek zit en in een enkel geval deze kunnen benaderen. Van deze contacten kunnen de gemeenten veel beter gebruik maken om in samenwerking met andere BOA's tot een betere en snellere oplossingen te komen van vraagstukken. Het probleem zit niet in het weten wie wie is, maar de onwetendheid of een andere gemeente een toegevoegde waarde heeft in kennisuitwisseling.

“Het probleem zit niet in het weten wie wie is, maar de onwetendheid of een andere partij een toegevoegde waarde heeft”

Dit raakt de kern van bijna alle samenwerkingen in het BOA-terrein. De BOA's weten hun partijen en contacten wel te vinden, maar de toegevoegde waarde van een uitwisseling op het gebied van kennis en ervaringen wordt nog niet direct gezien.

Naast het opdoen en delen van kennis met verschillende andere partijen, wordt de kennis ook opgedaan via reguliere kanalen. Zo de her- en bijscholing een vijfjaarlijkse verplichting voor BOA's. Op deze

manier wordt de kennis die BOA's hebben iedere vijf jaar vernieuwd en ververs. Er is echter vanuit de praktijk veel kritiek op de manier van bijscholing. De onderwerpen die hierin aan bod komen zijn te theoretisch en sluiten te weinig aan bij de praktijk. De uitbreiding van kennis vindt dus wel plaats, maar dit gebeurt voor BOA's niet op de juiste manier.

De ervaringen die BOA's over het algemeen hebben met de mogelijkheden in kennisuitwisseling zijn positief. Ze zien echter allemaal wel in dat er nog veel te winnen valt. Vooral op het gebied van professionalisering en parate kennis is nog veel winst te behalen. Met het beter voor handen en paraat hebben van de juiste kennis, kan de BOA beter en zelfzeker zijn werk uitvoeren. Dit heeft ook uitwerking op het perspectief wat mensen van BOA's hebben. Het imago van de BOA kan dus verbeterd worden als er beter gebruik wordt gemaakt van de huidige netwerken die al wel beschikbaar zijn.

5.2 Deelvraag 2

In deelvraag twee worden de onderwerpen die op BOA-terrein actueel zijn onderzocht. Als het gaat om onderwerpen waar het BOA-Expertisecentrum zich op moet gaan richten zijn dat globaal genomen drie onderwerpen: de professionalisering van BOA's, de middelen die gebruikt kunnen worden door BOA's en de samenwerking van BOA's met verschillende partijen.

“Het algemene niveau van de BOA moet omhoog”

In de professionalisering van BOA's komt het niveauverschil van de BOA's aan bod. Er is nog altijd een verschil tussen de ouderwetse stadswachten en de nieuw opgeleide jeugd-BOA's. Van de BOA's wordt gevraagd om meer expertise en meer kennis te hebben over specifiekere onderwerpen. Het algemene niveau van de BOA moet dus omhoog. Voor een teamleider van een handhavingsteam is dit erg lastig om dit op de goede manier te bewerkstelligen. Het verbeteren van de scholing, de HTV-Opleidingen en de bijscholing, is ook een actueel onderwerp. Veel BOA's geven aan ontevreden

te zijn over de huidige insteek en toetsing van de her- en bijscholing. Er moet veel betere aansluiting komen met de praktijk waar de BOA's mee bezig zijn. Daarmee zou ook het gat wat qua niveau tussen verschillende BOA's is, gedicht kunnen worden. De bevoegdheden die BOA's krijgen hebben ook invloed op het aanbod in de her- en bijscholing.

Hiernaast komen nog twee andere onderwerpen aan bod. Dit zijn het informatiegericht handhaven en het imago van de BOA's. Beide onderwerpen hebben invloed op de uitbreiding van de professionaliteit en de betrouwbaarheid van de BOA's.

Als het gaat om middelen is bij zowel de BOA's als bij de politie en het openbaar ministerie, geweldsmiddelen een hot item. BOA's wensen bij de uitvoering van hun werk geweldsmiddelen als zij in onveilige situaties terecht komen. De mening op dit onderwerp verschilt per organisatie. Zo zijn de politie en Openbaar Ministerie niet positief over de verstrekking van geweldsmiddelen aan BOA's. Vanuit het onderwijs wordt aangegeven dat als en geweldsmiddelen bij BOA's komen dit een consequentie zal hebben op het onderwijs. Veel verschillende partijen zijn betrokken in deze discussie over geweldsmiddelen. Daarom is dit zeker een van de onderwerpen die in het BOA-Expertisecentrum terug moeten komen.

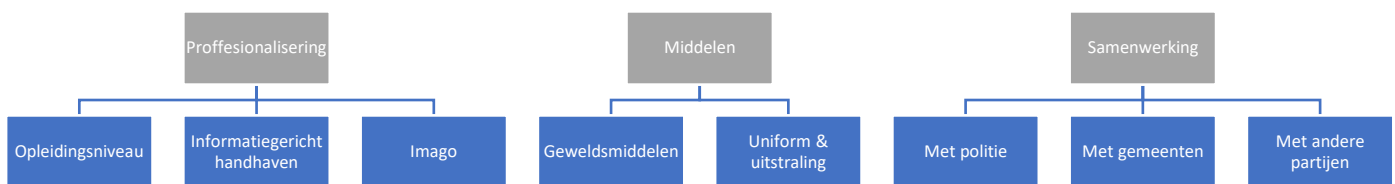
Naast het onderwerp geweldsmiddelen is ook materiaal uitstraling iets wat vaker terugkomt. Dit geldt voor zowel de BOA als de andere partijen. Ze vinden het beiden belangrijk dat de BOA door middel van de materialen, zoals het uniform of vervoer, een lijn uitstralen. In de zichtbaarheid kunnen BOA's eveneens nog een slag maken.

Een ander groot onderwerp wat bij de BOA's en ook bij het Openbaar Ministerie leeft is het gebrek aan capaciteit voor de werkzaamheden. Uitbreiding van capaciteit en betere afwikkeling van de administratieve lasten zijn voor BOA's als het Openbaar Ministerie erg welkom. Toch is dit een ding wat niet direct door het BOA-Expertisecentrum kan worden opgelost aangezien hier budget vanuit de eigen gemeente en de geschiktheid van werknemers belangrijk is. Dit zijn zaken waar een BOA-Expertisecentrum niet invloed op kan uitoefenen.

Hiernaast worden ook nog enkele andere onderwerpen benoemd, maar deze komen minder vaak voor in de gehouden interviews. Dit zijn de het cameratoezicht, bodycams en het portoverkeer. Daarom is het niet direct nodig om in het BOA-Expertisecentrum hoog op deze onderwerpen in te zetten.

De laatste onderverdeling is op het punt van samenwerking. Als het gaat om samenwerking is dat per gemeente verschillend. De BOA's werken veel samen met de politie en de gemeente. Daarnaast zijn er nog vele andere partijen, maar hier zit veel verschil in per gemeente en in frequentie van samenwerking. Met de politie en de gemeente hebben alle BOA's veel en belangrijke contacten. Het zijn belangrijke partijen om mee samen te werken in de uitvoering van BOA-werkzaamheden. Over het algemeen genomen kan gezegd worden dat de samenwerking met partijen wel verbeterd, maar dat er ook nog steeds veel verbetering mogelijk is.

Van de verschillende onderwerpen die leven bij BOA's en andere partijen geeft figuur 5.2 een goed overzicht. Deze onderwerpen kunnen volgens deze verdeling ook naar voren komen in het BOA-Expertisecentrum.



Figuur 5.2 Actuele onderwerpen bij BOA's

5.3 Deelvraag 3

De laatste deelvraag gaat vooral in op de realisatie van het BOA-Expertisecentrum. Wat moet zeker een plek krijgen, wat zijn mogelijkheden en wat de aandachtsgebieden zijn.

In het BOA-Expertisecentrum moet plaats zijn voor het uitwisselen van ervaringen en het raadplegen van kennis en protocollen. Dat is de informatie die vooral uit de interviewresultaten naar voren komt. De BOA's zien het allemaal als een toegevoegde waarde dat in het BOA-Expertisecentrum dergelijke informatie te raadplegen is. In het delen van ervaringen zijn best practices een goed middel. Hiermee wordt ook direct een stukje autorisatie toegepast. De best practices hebben zichzelf geautoriseerd door middel van resultaat en bewijs. Per onderwerp kan er een best practices gegeven worden. Deze gegevens moeten wel getoetst worden door een redactie op betrouwbaarheid en validiteit. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat de informatie bruikbaar is voor de BOA's die deze raadplegen.

“Best practices, kennis en protocollen beschikbaar stellen”

Naast het delen van ervaringen is de vraag naar kennis en protocollen ook groot. BOA's vinden het prettig als zij een standaard proces-verbaal kunnen gebruiken als uitgangspunt voor hun proces-verbalen. De kennis die in het BOA-Expertisecentrum voorhanden zou kunnen zijn is al op veel verschillende plekken aanwezig. Zo is er de kennisbank VIND-Handhaving waar allerlei protocollen, checklists en kennis op BOA-gebied te vinden is. Het is handig om van deze kennis gebruik te gaan maken in het BOA-Expertisecentrum. Daarnaast is er ook de Politieacademie die aangeeft open te staan voor samenwerking met het BOA-Expertisecentrum. Als van deze beide partijen gebruik wordt gemaakt, wordt in het lanceren van het BOA-Expertisecentrum niet dubbel werk gedaan. Het BOA-Expertisecentrum moet hierbij wel opletten dat het in een neutrale positie blijft en niet onderdeel wordt van een politieteam.

“Samenwerking met de Politieacademie en VIND Handhaving”

Het is wel de bedoeling dat het BOA-Expertisecentrum een vorm krijgt van een online omgeving waar BOA's terecht kunnen. In deze online omgeving moet ook ruimte zijn om contact te leggen met het BOA-Expertisecentrum die de vraag of casus weer door kan sturen naar andere partners. Hiernaast moeten gemeenten ook elkaar zien te vinden en met elkaar in een gesprek kunnen komen. Ook hiervoor kan in een online omgeving, door middel van een forum of prikbord gezorgd worden.

5.4 Probleemstelling

Met deze conclusies op de deelvraag kan de probleemstelling van dit onderzoek beantwoord worden.

Welke rol kan het BOA-Expertisecentrum krijgen, zodat het bijdraagt aan de uitwisseling van kennis, expertise en trends & ontwikkeling ten gunste van BOA's en betrokken partijen.

Uit de verschillende deelvragen blijkt dat er nog een grote slag te maken valt op het delen en uitwisselen van kennis. Deze positie kan het BOA-Expertisecentrum innemen door de informatie die gevraagd wordt beschikbaar te stellen voor BOA's en andere betrokken partijen en onderlinge samenwerking en contact te bevorderen. De informatie die beschikbaar moet komen in het BOA-Expertisecentrum kan onderverdeeld worden in drie verschillende categorieën met elk hun eigen onderwerpen. Deze onderwerpen geven de BOA's kennis en best practices. Door ook een contactpunt op te nemen in het BOA-Expertisecentrum wordt de informatiepositie en samenwerking tussen BOA's en andere partijen bevorderd.

5.5 Discussie

In het plan van aanpak is beschreven dat met minimaal 10 mensen een interview gehouden zou worden. In eerste instantie verliep dit moeizaam, omdat geheel willekeurige medewerkers bij de gemeente werden aangeschreven met een verzoek om medewerking. Uiteindelijk is het gelukt om 12 interviews af te nemen, waarvan 7 gereageerd hebben op het verzoek. De andere 5 geïnterviewden zijn voortgekomen uit het netwerk wat het CCV en het BOA-Platform heeft. De personen die aangaven mee te werken zijn uit diverse gemeenten afkomstig. Zodoende zijn de interviews een weerspiegeling van BOA's uit gemeenten over het hele land en met diverse grootte van de handhavingsteams.

Het uitwerken van de interviews was een langdurig traject. Een obstakel waar in het uitwerken tegenaan gelopen werd, was dat er niet direct een oordeel aan de uitspraken gekoppeld werd. Zo moest uit de context van het gesprek afgeleid worden hoe een partij in een bepaald standpunt stond. Dit zorgt voor minder overzicht in de codering dan van tevoren gewenst was. Toch is met deze codering ook op een goede manier de resultaten beschreven en geanalyseerd.

Bij het beantwoorden van de derde onderzoeksvraag was het de bedoeling om te kijken wat ervaringen zijn bij andere expertisecentra. Dit is echter op een andere manier ingevuld. Bij een werkgroep van het BOA-Platform werd een presentatie gegeven door VIND Handhaving. Op verzoek is bij dit kenniscentrum een proefabonnement aangevraagd en is op die manier informatie verkregen over de kennisbank VIND Handhaving. Daarnaast is in het gesprek met de politieacademie gebleken dat zij positief staan tegenover een samenwerking met het BOA-Expertisecentrum. Op basis van dat interview zijn er mogelijkheden aangegeven die informatie gegeven hebben over de samenwerking met het BOA-Expertisecentrum.

6 Advies

In dit hoofdstuk wordt er een advies gegeven aan de opdrachtgever op basis van de conclusies die getrokken zijn. Met het advies wordt ook een gedeelte van de probleemstelling afgerond.

Al het gaat om een BOA-Expertisecentrum vormgeven, dan is dat geen gemakkelijke opgave. Het is iets wat tijd, geld en doorzettingsvermogen zal vragen. Aan de hand van de resultaten en conclusie is een beeld tot stand gekomen wat nu het beste is om in het BOA-Expertisecentrum te gaan realiseren. Om dit op een duidelijke manier tot te laten zien is er een hiërarchie gemaakt zoals dit mogelijk te realiseren zou zijn (figuur 6.1). Hieronder wordt een uitleg gegeven hoe dit gerealiseerd kan worden.

Gebruik maken van werkgroepen

Bij het BOA-Platform zijn drie verschillende werkgroepen actief. Deze drie werkgroepen zijn: professionalisering, middelen en samenwerking. Onder deze drie thema's kunnen vrijwel alle onderwerpen uit de resultaten een plek krijgen. Door het BOA-Expertisecentrum ook naar deze indeling vorm te geven, kan de kennis die uit deze werkgroepen naar voren komt ook gebruikt worden in het BOA-Expertisecentrum. Daarnaast is het ook van belang om de BOA mee te nemen in deze drie thema. Daarom is het voorstel om ook drie verschillende werkgroepen op te richten voor BOA's op deze drie thema's. Op deze manier komt van zowel boven als onderaf informatie in het BOA-Expertisecentrum. Dit versterkt de kennis en onderwerpkeuze die in het BOA-Expertisecentrum naar voren komen.

“Gebruik maken van de werkgroepen die er al zijn in het BOA-Expertisecentrum”

Onderwerpen uitsplitsen naar thema

Ieder thema moet onderverdeeld zijn in verschillende onderwerpen. Zo is het handig om bij het thema professionalisering, de onderwerpen opleidingsniveau, imago en informatiegericht handhaven onder te brengen. Ieder onderwerp kan op zijn beurt weer uitgesplitst worden in een gedeelte kennis en een gedeelte best practices.

Dit gaat op dezelfde manier bij de onderwerpen in het thema middelen. De onderwerpen die in dit thema vallen zijn de geweldmiddelen en uniformen. De onderwerpen in het thema samenwerking zijn: samenwerking met de politie, samenwerking met de gemeente en samenwerking met andere partijen. Voor alle onderwerpen wordt een gedeelte uitgesplitst naar kennis en best practices.

Behalve kennis en best practices moet er ook een contactpunt in het BOA-Expertisecentrum opgenomen worden. Uit de resultaten kwam naar voren dat het gewenst is dat er een contactpunt komt waarop gemeenten met elkaar in discussie kunnen komen of makkelijk contact kunnen leggen. Dit zou kunnen door middel van een forum of prikbord. Dit heeft een wat informeler karakter, maar hoeft niet belemmerend te zijn voor kennisuitwisseling. Voor de gevalideerde kennis moet er gekeken worden naar de best practices en kennis bij de verschillende thema's.

Contactpunt in het BOA-Expertisecentrum

Behalve contact met gemeenten, is er ook behoefte om een vraag te kunnen neerleggen bij een expert op een bepaald gebied. Hierop kan het BOA-Expertisecentrum het contactpunt zijn en de vraag of casus die aangereikt wordt, doorspelen naar de partijen die daar expertise over bezitten.

Beheer door een neutrale partij

Het is handig om het BOA-Expertisecentrum onder te brengen bij een neutrale partij die kennis heeft van het handhavingsveld. De aangewezen partij hiervoor is het CCV. Zij kunnen het BOA-Expertisecentrum oprichten vanuit een neutraal gebied en met samenwerking met allerlei andere partijen. Hierbij moet echter wel rekening gehouden worden met het aanbod wat er is vanuit de Politieacademie. Om te voorkomen dat dubbel werk gedaan wordt, is het handig om met de Politieacademie een gesprek te starten over een samenwerkingsovereenkomst rond het BOA-

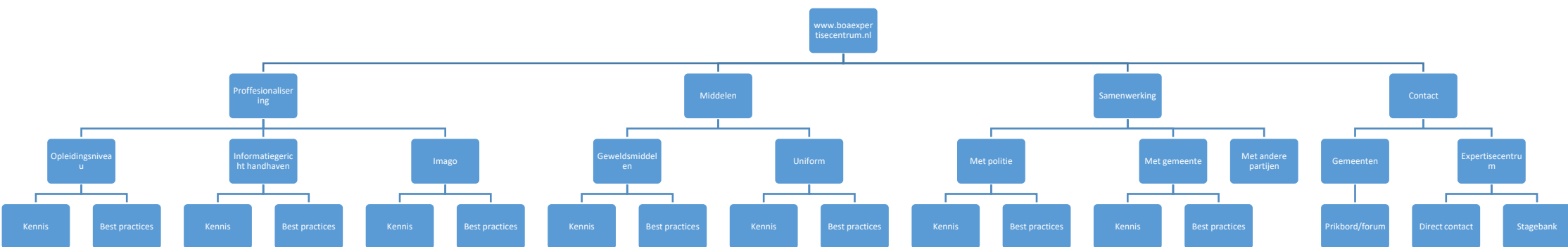
“Samenwerking met andere partijen zoeken om dubbel werk te voorkomen”

Expertisecentrum. Naast de politieacademie is het ook mogelijk om te kijken of er een gesprek gestart kan worden met VIND-Handhaving, om ook met hen een samenwerkingsovereenkomst te bereiken. Een eventuele samenwerking zou veel dubbel werk, tijd en geld voorkomen.

Samenwerking zoeken met andere partijen

Hiernaast kunnen er samenwerkingsverbanden aangegaan worden met andere partijen. Zo kunnen partijen hun standpunten en kennis over specifieke onderwerpen delen bij het BOA-Expertisecentrum. Het onderwijs kan op sommige punten relevante informatie aanleveren. Ook het Openbaar Ministerie en de politie kan uitkomsten van onderzoeken delen in het BOA-Expertisecentrum.

Door het BOA-Expertisecentrum op deze manier vorm te geven wordt er een bijdrage geleverd aan de uitwisseling van kennis, expertise en de trends & ontwikkelingen tussen de BOA's en andere samenwerkingspartners.



Figuur 6.1 Grafische weergave inhoud BOA-Expertisecentrum

Literatuurlijst

- BIOS. (z.d.). *Visie op Integriteit*. Geraadpleegd op 29 mei 2019 van: <http://www.integriteitoverheid.nl/over-bios/wat-is-integriteit/voorbeelden-van-definitie-van-integriteit/>
- BOA-Platform. (z.d.). *Werkgroepen*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van: <https://www.boaplatform.org/werkgroepen/>
- BOA-Platform. (z.d.). *Deelnemers*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van: <https://www.boaplatform.org/deelnemers/>
- BOA-Platform. (2017). *Visie*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van: <https://www.boaplatform.org/missie/>
- BOA-Platform. (2018). *Samenwerking in handhaving*. Geraadpleegd op 6 februari 2019 van: <https://www.boaplatform.org/>
- BOA-Platform. (2017). *Voorstel: Businesscase BOA-expertisecentrum*. Geraadpleegd op 6 februari 2019 van: <file:///ccv029/Users/smr/OneDrive%20%20Centrum%20voor%20Criminaliteitspreventie%20en%20Veiligheid/BOA-expertisecentrum/Overleg%2028-11-2018/Bijlage%20%20-%20Voorstel%20BOA-expertisecentrum%20-%20versie%200.2.pdf>
- BOA-Platform. (2018). *Projecten*. Geraadpleegd op 15 februari 2018 van: <https://www.boaplatform.org/projecten/>
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Damen, L.J.A. (2009). *Bestuursrecht 1*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers
- G40. (2019). *Over G40*. Geraadpleegd op 11 juni 2019 van: <https://www.g40stedennetwerk.nl/pijler/g40#themagroepen>
- Het CCV. (2019). *Over het CCV*. Geraadpleegd op 29 mei 2019 van: <https://hetccv.nl/over-het-ccv/>
- Het CCV. (2019). *Wet- en regelgeving: geweldsmiddelen*. Geraadpleegd op 5 april 2019 van: <https://hetccv.nl/onderwerpen/buitengewoon-opsporingsambtenaar/wet-en-regelgeving/>
- Justis (2014). *Buitengewoon opsporingsambtenaren: aantal, soorten en betrouwbaarheid*. Geraadpleegd op 13 februari 2019 van: https://www.justis.nl/binaries/7.uit-de-praktijk-buitengewoon-opsporingsambtenaren-aantal-soorten-en-betrouwbaarheid_tcm34-85288.pdf
- Justis (z.d.). *Wat is een boa?* Geraadpleegd op 6 februari 2019 van: <https://www.justis.nl/producten/boa/index.aspx>
- Losse, M.A. (2009). *Design & Statistiek*, Enschede: Saxion.
- Ministerie EL&I. (2011). *Ethiek in beleid: waarden wegen met gevoel en verstand*. Geraadpleegd op 29 mei 2019 van: <file:///C:/Users/inesc/Downloads/blg-774778.pdf>
- Opvoed informatie (2019). *Leerplichtambtenaar*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van: <https://www.opvoeden.nl/puber/onderwijs/leerlicht/leerplichtambtenaar/>
- Overheid. (2018). *Beleidsregels Buitengewoon Opsporingsambtenaar*. Geraadpleegd op 5 april 2019 van: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039766/2018-10-26>
- Politie (z.d.). *Buitengewoon opsporingsambtenaar*. Geraadpleegd op 6 februari 2019 van: <https://www.politie.nl/themas/buitengewoon-opsporingsambtenaar.html#alineatitle-welke-boafuncties-zijn-er>

Radboud Universiteit Nijmegen (2019) *Expertisecentrum Nederlands*. Geraadpleegd op 28 maart 2019 van: <https://www.expertisecentrumnederlands.nl/>

SBS6 (2019). *De Handhavers*. Geraadpleegd op 14 mei 2019 van: <https://www.sbs6.nl/programmas/de-handhavers/>

Steden, R. van. (2019). *Geef BOA's geen extra geweldsmiddelen*. Geraadpleegd op 14 mei 2019 van: <https://www.gemeente.nu/veiligheid/boa/geef-boas-geen-extra-geweldsmiddelen/#prettyPhoto>

Stol, W. Tielenburg, C. Rodenhuis, W. Pleysier, S. Timmer, J. (2011) *Basisboek integrale veiligheid*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma uitgevers

VIND Handhaving (2019). *Wat staat er in VIND Handhaving*. Geraadpleegd op 23 mei 2019 van: <https://www.vindhandhaving.nl/wat-zit-er-in/>

Wikipedia (2018). *Onderzoeksinstituut*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van: <https://nl.wikipedia.org/wiki/Onderzoeksinstituut>

Bijlage 1 Interviewvragen

Hartelijk dank dat u wilt meewerken aan mijn onderzoek naar mogelijkheden voor de oprichting van het BOA-Expertisecentrum. De oprichting van het BOA-Expertisecentrum is een opdracht die uitgaat van het BOA-Platform. Voor meer informatie over het BOA-Platform, zie: <https://www.boaplatform.org/>

De bedoeling van het BOA-Expertisecentrum is dat het niet alleen een kennisinstituut, maar zeker ook een netwerkorganisatie (géén lobbyorganisatie!) is. Hierbij heeft het BOA-Expertisecentrum de diversiteit aan identiteiten, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die bekend zijn en gerespecteerd worden: ze ontschoten en verbinden, vormen allianties en zijn een betrouwbare, neutrale samenwerkingspartner.

Het is de bedoeling dat door middel van dit interview inzicht wordt geboden in de wensen van BOA's en betrokken partijen voor een Expertisecentrum. De uitkomsten van alle gehouden interviews zullen geanalyseerd worden en met deze analyses zal het Expertisecentrum vorm krijgen. Deze interviews dienen dus als opzet en input voor het BOA-Expertisecentrum.

Als u vragen hebt over dit interview kunt u altijd een mail sturen naar: ine.schilder@hetccv.nl of bellen naar 06-11668439.

Hartelijk dank voor uw medewerking aan mijn onderzoek!

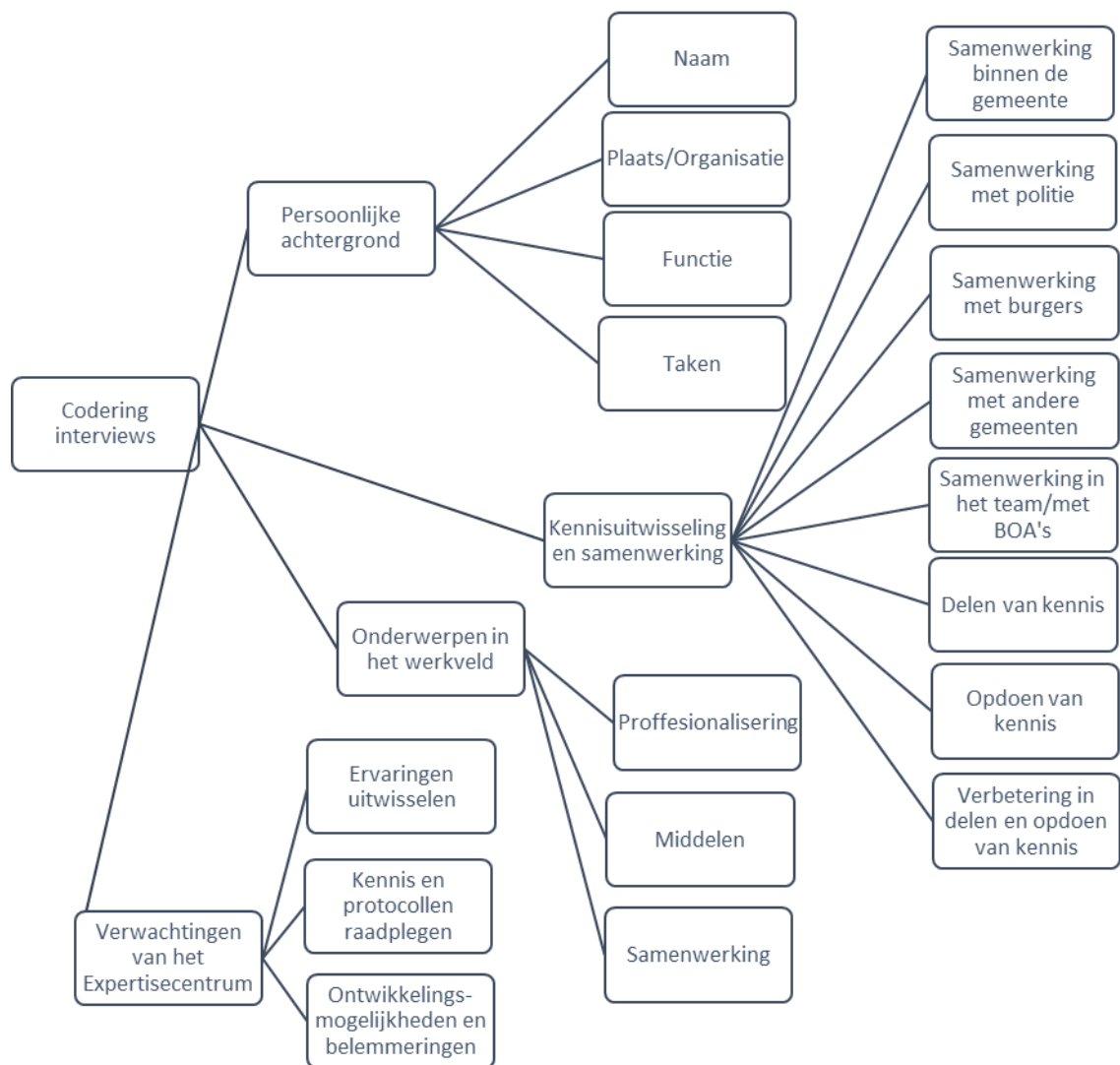
Met vriendelijke groeten,

Ine Schilder

1. Stel je even voor: wie ben je en welk werk of welke functie heb je?
2. Wat bevalt je het meest/vind je het mooist/uitdagendst van je werk?
3. Wat vind je lastiger/minder fijn aan je werk?
 - a. En, waar loop je dan tegenaan?
 - b. Als je ergens tegenaan loopt, hoe zou dit verbeterd kunnen worden?
4. Wat zijn ontwerpen in je werkveld die je eerst aandacht hebben, waar je scherp op bent en wat je belangrijk vindt?
5. Over welke onderwerpen zou je graag meer kennis hebben?
6. Hoe zorg je ervoor dat je iedere keer weer de juiste kennis of bijscholing opdoet?
7. Waar of hoe bewaar jij je kennis over jouw vakgebied?
 - a. Zitten daar ook kennisstukken bij die je niet bewaart of doorgeeft?

8. Met wie deel jij je kennis?
9. Hoe zou je graag zien dat de kennisdeling plaatsvond?
10. Waarbij moet een Expertisecentrum/uitwisselingsplek jou helpen?
11. Ervan uitgaand dat het te ontwikkelen BOA-Expertisecentrum makkelijk te gebruiken is, ben jij dan van plan die te gaan gebruiken?
 - a. Zo nee, wat voor belemmeringen zie je dan?

Bijlage 2 Codeboom



Bijlage 3 Planning

In de planning staan de afspraken en deadlines beschreven waaraan gehouden dient te worden. De planning geeft een overzicht van de uit te voeren acties en bijbehorende deadlines.

Datum	Wat
Week 1 4-8 februari 2019	Kennismaking met de organisatie, inlezen in de verwachte casus en begin met inleiding van het plan van aanpak.
Week 2 11-15 februari 2019	Verder met het uitwerken van het plan van aanpak. Aan het eind van de week afronden en ter reflectie voorleggen aan praktijkcoach.
Week 3 18-22 februari 2019	Feedback verwerken in het plan van aanpak. Daarna plan van aanpak inleveren bij schoolcoach. Begrote tijd schoolcoach: 1 uur.
Week 4 25 februari-1 maart 2019	Feedback schoolcoach verwerken in het plan van aanpak. Daarna plan van aanpak definitief maken en begin met afspraken dataverzameling maken.
Week 5 4-8 maart 2019	Contact leggen met mogelijke respondenten voor het afnemen van interviews. Verdere verdieping in achtergrondinformatie voor het plan van aanpak
Week 6 11-15 maart 2019	Interviews inplannen en werkgroepen bijwonen waardoor meer achtergrondinformatie over de BOA-wereld verkregen wordt.
Week 7 18-22 maart 2019	Interviews inplannen. Daarnaast een dag meelopen met een BOA om een beeld te hebben van de praktijk van het werk van BOA's.
Week 8 25-29 maart 2019	Begin met rondkijken naar mogelijkheden in verschillende andere expertisecentra. Deze week de eerste interviews afnemen en uitwerken. Daarnaast gesprek met schoolcoach over stand onderzoek en laatste afstemming over het plan van aanpak. Begrote tijd schoolcoach: 1 uur.
Week 9 1-5 april 2019	Deze week interviews afnemen en uitwerken. Plan van aanpak afronden en voor de tweede keer inleveren. Begrote tijd schoolcoach: 1 uur.
Week 10 8-12 april 2019	Afspraak voor tussenevaluatie met schoolcoach. Laatste interviews uitwerken en begin met coderen en analyse van de interviews.
Week 11 15-19 april 2019	Coderen van de interviews in deze week afronden en analyse van de gegevens maken. Begin met beantwoording van de eerste deelvraag.
Week 12 22-26 april 2019	Met behulp van de interviewanalyse, ervaring, waarneming en deskresearch de eerste deelvragen beginnen. Tussentijds contact met schoolcoach over de voortgang van het onderzoek. Begrote tijd schoolcoach: 1 uur.
Week 13 29 april-3 mei 2019	Met behulp van de interviewanalyse, ervaring, waarneming en deskresearch de eerste deelvraag afronden en de tweede en derde deelvraag gaan schrijven. Tussentijds contact met schoolcoach over de voortgang van het onderzoek. Begrote tijd schoolcoach: 1 uur.
Week 14 6-10 mei 2019	Afronden van de tweede en derde deelvraag. Afstemmen met praktijkcoach over de te verwachten conclusies van het onderzoek. Begin maken met conclusie en aanbevelingen.
Week 15 13-17 mei 2019	Met praktijkcoach het onderzoek langslopen, feedback praktijkcoach verwerken in scriptie en aan het einde van de week scriptie afronden en inleveren in BlackBoard. Schoolbegeleiders een mail sturen over afronding van de scriptie. Begrote tijd schoolcoach: 6 uur.
Week 16 20-24 mei 2019	Regelen mogelijkheid kleine interne presentatie van het onderzoek met bevindingen. Overige issues rond het afstuderen afronden en inleveren.
Week 17 27-31 mei 2019	Scriptie intern presenteren in de organisatie en bij belanghebbenden. Aan het einde van de week uitslag van de scriptie ontvangen.
3-7 juni 2019	Vakantie
Week 18 10-14 juni 2019	Tijd voor eventueel aanpassen en restonderzoek naar ontbrekende gedeeltes in het onderzoek. Aan het einde van de week scriptie opnieuw inleveren.
Week 19 17-21 juni 2019	Uitslag scriptie is aan het einde van de week binnen. Mogelijk einde van deze week begin volgende week eindgesprek plannen met schoolcoach, tweede lezer en praktijkcoach. Begrote tijd schoolcoach: 2 uur.
Week 20 24-28 juni 2019	Laatste gedeeltes, ontbrekende stukken afstuderen inleveren en afronden van het afstuderen.