

TECHNISCHE RAADSVRAGEN

ONDERWERP: VEILIGHEIDSPAN
DATUM: 6 JANUARI 2026
INGEDIEND DOOR: ANITA DE RIJKE-CRIENS
(LEEFBAAR ASSEN)

VRAAG

Onderstaande vragen hebben betrekking op het Veiligheidsplan 2026.

In de programmabegroting 2025 lezen we in hoofdstuk 4.1 "Veilige stad" dat er gesproken wordt over de "Aanpak ter voorkoming escalatie-model (AVE)". Deze zal Q3 2025 succesvol geïmplementeerd zijn.

Vraag 1: Welke meetbare indicatoren worden gebruikt om te bepalen of het AVE-model in Q3 2025 succesvol is geïmplementeerd?

Onder het hoofdstuk Jeugd en Veiligheid wordt gesproken over een werkgroep dat wordt ingericht met zorg- en veiligheidspartners.

Vraag 2: Welke capaciteit (FTE) is beschikbaar gesteld voor het plan van aanpak "Jeugd en Veiligheid?"

Vraag 3: Op welke wijze wordt de effectiviteit van maatregelen tegen straatintimidatie en digitale weerbaarheid gemonitord?

In het Veiligheidsplan ontbreken de cijfers over mogelijk ziekteverzuim en/of verloop onder personeel. Hierover zouden wij de volgende vragen willen stellen:

Vraag 4: Kan het College aangeven wat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage was in 2023, 2024 en 2025?

Vraag 6: Hoe verhoudt dit percentage ziekteverzuim zich tot het gemeentelijk gemiddelde?

Vraag 7: Kan het College inzicht geven in het personeelsverloop over de periode 2023, 2024 en 2025?

Vraag 8: Welke oorzaken van ziekteverzuim en uitstroom zijn bekend binnen het team, bijv. fysieke belasting, agressie, werkdruk, roosterproblematiek?

Vraag 9: Hoe wordt de inzetbaarheid en continuïteit geborgd bij ziekteverzuim of onverwachte uitval?

Tenslotte wordt er in het raadsvoorstel bij beslispunt 1.2 wordt gevraagd om 6 FTE extra Boa's en bij beslispunt 1.4 wordt gevraagd om de aanschaf van 1 auto. In de afgelopen jaren heeft Leefbaar Assen regelmatig gevraagd om extra Boa's en extra middelen, echter was steeds de beantwoording vanuit het College dat dit niet nodig was. Hierover hebben wij nog de volgende vraag:

Vraag 10: Op welke datum of rond welke datum in het afgelopen jaar is er aangegeven dat er nu wel behoefte is aan extra Boa's en middelen?

ANTWOORD:

Vraag 1: Welke meetbare indicatoren worden gebruikt om te bepalen of het AVE-model in Q3 2025 succesvol is geïmplementeerd?

De werking van de aanpak ter voorkoming van escalatie volgens het AVE-model wordt gevolgd aan de hand van zowel proces- als resultaatindicatoren. Daarbij wordt onder meer gekeken naar tijdige signalering en opvolging van casuïstiek, het voorkomen van crisissituaties en herhaalde escalaties.

In het afgelopen jaar hebben trainingen casusregie plaatsgevonden voor interne medewerkers en externe partners, gericht op het werken volgens het AVE-model. Daarnaast vinden structureel kernteam overleggen plaats waarin het AVE-model wordt toegepast, besproken en waar nodig worden aangescherpt met aanvullende afspraken. Op casusniveau worden intern en extern afspraken gemaakt om de werkwijze en ervaringen verder te verfijnen. Het AVE-model is daarmee binnen onze gemeente geïmplementeerd. Met deze combinatie van monitoring, scholing en structureel overleg is toegewerkt naar een uniforme werkwijze.

Vraag 2: Welke capaciteit (FTE) is beschikbaar gesteld voor het plan van aanpak "Jeugd en Veiligheid?"

Voor de aanpak op jeugd en veiligheid is geen aparte capaciteit in FTE beschikbaar gesteld. De uitvoering van deze opdrachten vindt plaats binnen de bestaande capaciteit van het veiligheids- en sociaal domein.

Op basis van de uitgevoerde nulmeting zijn gerichte opdrachten geformuleerd, waaronder het samenwerkingsverband Veilige Scholen en het Preventie- en Handhavingsplan, met als doel de samenwerking rondom jeugd te versterken in zowel de preventieve als repressieve keten. Dit is structureel geprioriteerd binnen de beschikbare formatie. Het blijvend vrijmaken van voldoende capaciteit blijft intern en extern een aandachtspunt. De ambities en doelen voor 2026 op het terrein van jeugd en veiligheid zijn vastgelegd in het Veiligheidsplan 2026, waarmee de kaders zijn gesteld voor de prioritering en daarmee inzet en capaciteit.

Vraag 3: Op welke wijze wordt de effectiviteit van maatregelen tegen straatintimidatie en digitale weerbaarheid gemonitord?

Straatintimidatie

De effectiviteit van maatregelen tegen straatintimidatie wordt gemonitord aan de hand van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Daarbij wordt onder meer gekeken naar het aantal en type meldingen, signalen vanuit handhaving, onderwijs en welzijn, het bereik van preventieve activiteiten en de ervaringen van inwoners en professionals. Waar mogelijk worden trends in de tijd gevolgd om inzicht te krijgen in ontwikkelingen en effecten.

Sinds 1 december 2025 is er een expert straatintimidatie in dienst. Deze expert heeft als opdracht om de huidige inzet op basis van het plan van aanpak straatintimidatie in kaart te brengen en daarnaast te beoordelen hoe de gemeente effectiever kan optreden. Onderdeel hiervan is het ontwikkelen van een gestructureerde aanpak voor monitoring en evaluatie, zodat de effectiviteit van maatregelen beter inzichtelijk en bestuurbaar wordt. De uitkomsten hiervan worden betrokken bij verdere beleidskeuzes en de doorontwikkeling van de aanpak.

Digitale weerbaarheid

De monitoring van de effectiviteit van digitale weerbaarheid vraagt om een zorgvuldige duiding. Op dit moment bestaat er een blinde vlek in politiestatistieken, omdat online criminaliteit structureel minder gemeld wordt. Met onze interventies vergroten wij de digitale weerbaarheid van inwoners en informeren wij hen nadrukkelijk over waar en wanneer zij incidenten kunnen melden. Dit kan ertoe leiden dat politiestatistieken een stijging laten zien, terwijl dit niet per definitie betekent dat het aantal digitale incidenten daadwerkelijk toeneemt. In dat geval is sprake van een ogenschijnlijke stijging, in werkelijkheid veroorzaakt door een hogere meldingsbereidheid.

Vraag 4: Kan het College aangeven wat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage was in 2023, 2024 en 2025?

Vraag 6: Hoe verhoudt dit percentage ziekteverzuim zich tot het gemeentelijk gemiddelde?

Antwoord op vraag 4 en 6. Het team THOVV heeft in de jaren 2023, 2024 en 2025 een ziekteverzuimpercentage gehad van respectievelijk 8,5%, 5,4% en 10,5%. In de 2023 en 2025 was dit hoger dan het gemiddelde van de organisatie, in 2024 lager.

Tabel:

Kolom1	Team Handhaving en Toezicht	Gemeente Assen
2023	8,5%	6,2%
2024	5,4%	7,1%
2025	10,5%	6,5%

Vraag 7: Kan het College inzicht geven in het personeelsverloop over de periode 2023, 2024 en 2025?

Het personeelsverloop van team THOVV over de jaren 2023-2025 betreft:

2023

1 FTE ontslag.

1 FTE overstap naar Politie

2 FTE Nieuwe baan extern

4 FTE Uitzendkracht seizoenswerk einde contract.

2024

2 FTE overstap naar Politie

5 FTE Nieuwe baan extern

7 FTE Uitzendkracht seizoenswerk einde contract.

3 FTE Detachering inhuur einde contract

2025

2 FTE overstap naar Politie

2 FTE Nieuwe baan extern

4 FTE Uitzendkracht seizoenswerk einde contract.

2 FTE Detachering inhuur einde contract

Vanuit het cluster Toezicht en Handhaving zien wij jaarlijks dat Boa's een overstap maken naar de politie. Wij zien dit in veel gemeenten. Boa's stromen door naar de politie vanwege loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden binnen het veiligheidsdomein. De krapte op de arbeidsmarkt en actieve werving door de politie versterken deze beweging.

De uitzendkrachten seizoenswerk betreft de jaarlijkse inhuur brugbediening t.b.v. de havendienst. Dit is een vaste groep mensen die jaarlijks opnieuw worden ingehuurd.

Detachering inhuur einde contract, betreft capaciteit die is ingehuurd op basis van kennis en expertise dan wel bij vervanging langdurig ziekte.

Vraag 8: Welke oorzaken van ziekteverzuim en uitstroom zijn bekend binnen het team, bijv. fysieke belasting, agressie, werkdruk, roosterproblematiek?

Het ziekteverzuim kent diverse oorzaken. Uit exitgesprekken blijkt dat medewerkers vertrekken vanwege salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden of niet passende werkomgeving. Wij proberen hierop in te spelen door arbeidsvoorwaarden te evalueren, ontwikkelen en doorgroeimogelijkheden te versterken, medewerkers actief te betrekken bij veranderingen en teamontwikkelingstrajecten om binding, motivatie en continuïteit te verbeteren.

Vraag 9: Hoe wordt de inzetbaarheid en continuïteit geborgd bij ziekteverzuim of onverwachte uitval?

Bij ziekte en/of vertrek van collega's uit het team THOVV wordt in eerste instantie gekeken naar de prioritering van de werkzaamheden en de mogelijkheden daarbij. Ontstane vacatures worden zo snel mogelijk opengesteld. In afwachting van invulling van vacatures en bij langdurige uitval wegens ziekte wordt ingehuurd.

Vraag 10: Op welke datum of rond welke datum in het afgelopen jaar is er aangegeven dat er nu wel behoefte is aan extra Boa's en middelen?

Het Handhavingsuitvoeringsplan is in het derde en vierde kwartaal van 2025 opgesteld vanuit de prioriteiten uit het Integraal Veiligheidsbeleid 2024-2028 en de uitwerking hiervan voor 2026, Veiligheidsplan 2026. Hieruit blijkt dat het binnen de bestaande capaciteit in het veiligheidsdomein niet mogelijk is om alle prioriteiten uit te voeren zoals gewenst.