

HANDHAVINGSUITVOERINGSPROGRAMMA
Toezicht en handhaving openbare ruimte 2026
Zwolle

Voorwoord

Een paar jaar geleden is een ontwikkelingsproces in gang gezet van het team TOR (met ingang van 2026 hernoemd naar team THOR). Doel van dit proces was om ervoor te zorgen dat TOR mee kan groeien met landelijke en lokale ontwikkelingen. Hiervoor hadden we de Visie op Toezicht Openbare Ruimte 2025 opgesteld. Om in te kunnen spelen op het nog steeds doorgroeiende takenpakket in een stad die ook in omvang blijft groeien, voorzag die visie in een groei van het team, zowel kwalitatief als kwantitatief en in de ontwikkeling van een goede digitale ondersteuning (het dashboard).

Aan de hand van deze visie zijn er slagen gemaakt, in de manier van werken, in vorm van training- en opleidingstrajecten, het openstellen en invullen van meerdere vacatureruimtes, doorontwikkelingen van het dashboard. Het team heeft een teamontwikkelingstraject doorlopen wat gericht was op het helder verdelen van rollen en taken tussen de boa coördinator, stadsdeelboa's, integrale boa's en boa's voor specialistische taken, zoals jeugdboa's.

In de uitvoering zijn ook slagen gemaakt door een handhavingsuitvoeringsprogramma (hierna HUP) op te stellen waarin steeds scherpere keuzes worden gemaakt om de beschikbare capaciteit zo gericht mogelijk in te zetten op de vraagstukken die er zijn en de doelen die gesteld zijn in de diverse beleidstukken.

Dit HUP heeft ons echt geholpen om het vizier op de doelen te houden, ook toen duidelijk werd dat deze niet allemaal haalbaar waren. Dit kwam zowel door tegenslagen op het personele vlak, in de vorm van personeelwisselingen en afwezigheid door ziekte, als door onverwachte toename in meldingen, in ad hoc taken, zoals betogingen en evangelisaties, bijtincidenten, als een aanhoudende stijging van meldingen in het algemeen, waaronder ook een toenemend aantal meldingen over overlast van personen met onbegrepen of verward gedrag die veel tijd kosten in de afhandeling.

Hierdoor hebben we vorig jaar wel heel veel gedaan, maar onze hoofddoelen zijn niet volledig bereikt.

- We hebben nog niet de overgang kunnen maken naar een meer proactieve inzet waarbij de stadsdeelboa tijd krijgt om zichtbaar en aanspreekbaar aanwezig te zijn in de wijken.
- We hebben bij de prioritaire taken niet alle doelen gehaald, bijv. geen structureel toezicht op horecaverGUNningen, minder toezicht bij evenementen en geen preventieve afvalcontroles.

In het jaarverslag wordt dit uitgebreid toegelicht en in hoofdstuk 1 pakken we de hoofdlijnen hieruit op in een terugblik. Voor 2026 hebben de volgende ontwikkelpunten geformuleerd:

- Verdere inzet op doorontwikkeling van het team als het gaat om rollen en taken en opleidingen;
- Blijven inzetten op het bereiken van een omslag naar meer proactief werken door:
 - o Betere ondersteuning van de stadsdeelboa's bij het opstellen en werken met wijkplannen
 - o Komen tot een voorstel om afhandeling van meldingen te veranderen als het gaat om de afhandeling van niet prioritaire meldingen (prioriteiten worden bepaald door dit programma en de wijkplannen)

In het algemeen komen we tot de conclusie dat er sprake is van een capaciteitstekort. Naast dit HUP wordt er gewerkt aan een toekomstvisie voor de afdeling Veiligheid en daarin zal hierop verder worden ingegaan. Dit HUP blijft het document waarin we keuzes maken voor de uitvoering met de capaciteit die er nu is. Hoe zetten we de beschikbare capaciteit zo goed mogelijk in, stellen we realistische doelen en zijn we transparant in wat we wel en niet doen.

Leeswijzer; Dit uitvoeringsplan kent de volgende opzet:

Hoofdstuk 1 is de inleiding waarin we de kaders en uitgangspunten schetsen

Hoofdstuk 2 geeft een totaalbeeld van alle opgaven die er liggen voor THOR

Hoofdstuk 3 geeft aan welke taken we het meeste aandacht willen geven en waarom en hoe deze keuze zich vertalen in de inzet voor het komende jaar.

Hoofdstuk 4 geeft een jaaroverzicht van de planbare taken en een beeld van de voortzetting na 2026

Bijlage 1: Bronnen en kaders

Bijlage 2: toelichting beleidscyclus

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de kaders en uitgangspunten van dit programma. Hoe zij we tot een totaalbeeld van onze opgaven gekomen (in hoofdstuk 2), welke uitgangspunten en doelen liggen ten grondslag aan onze keuzes (hoofdstuk 3) en welke doelen streven we na met het werken met een programma.

1.1 Terugblik op 2025

In het HUP 2025 hebben we prioriteiten gesteld en geprobeerd de beschikbare capaciteit zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten op vooraf gestelde doelen. In het jaarverslag hebben we de evaluatie over 2025 beschreven. Deze evaluatie van het HUP maakt zichtbaar waar we in 2025 op ingezet hebben en welke resultaten we behaald hebben en wat de verwachte prioriteiten en trends voor 2026 zijn.

De conclusie van deze evaluatie is dat we op veel punten grote stappen hebben gezet maar ook dat de werkdruk hoog was. Het was niet mogelijk om alle vooraf gestelde doelen te halen. Dit kwam enerzijds door de verhoogde vraag:

- Van het stijgend aantal meldingen
- Meer meldingen die verband houden met personen met onbegrepen of verward gedrag en dak- en thuislozen.
- Grote inzet op ad hoc zoals betogingen en evangelisaties, bijtincidenten.

Anderzijds komt dit doordat we te maken hebben gehad met een tekort in capaciteit,

- Tekorten kwamen door uitval en verloop van personeel. Het tekort van medewerkers lag op 31% op de piekmomenten. Oorzaken hiervoor zijn verschillend en niet structureel. Het gaat onder meer om langdurig ziekteverzuim, zwangerschap van meerdere medewerkers en onverwachte personele wisselingen.
- Achterstanden in het volgen van opleidingen.
- Structureel tekort in relatie tot vraag en de behoefte

We hebben hierdoor aangepaste keuzes moeten maken ten aanzien van de inzet.

- Bij de afhandeling van meldingen is geprioriteerd. De keuze over welke meldingen wel en welke niet worden behandeld is bij de stadsdeel boa's neergelegd. Zij kennen de prioriteit van de wijk het beste en kunnen daardoor een correcte inschatting maken voor de meldingen. Verder heeft ook meegewogen of een melding anoniem of niet anoniem is gemeld.
- Er is veel minder dan gepland ingezet op horeca, evenementen en ondermijning. Bij de horeca zijn geplande dagdiensten en avonddiensten niet ingevuld en geen geplande controles op vergunningen gehouden. Bij evenementen hebben we onze capaciteit verminderd. Bij ondermijning hebben we aangesloten bij de ondermijningsoverleggen en we hebben 3 keer meegedaan met integrale controleacties.
- De coördinatoren hebben waar mogelijk bijgesprongen op straat. Dit is wel ten koste gegaan van hun rol als coördinator zoals ondersteuning van stadsdeelboa's.
- Het opleveren van de wijkplannen is uitgesteld. Omdat dit een eerste keer was en de stadsdeelboa's niet voldoende ondersteuning hebben gehad bij het opstellen van de wijkplannen zijn deze later afgerond dan gepland. Maar de basis ligt er nu wel en dat is toch een goede stap naar een meer proactieve werkwijze en het invulling geven aan wijkgericht werken.

Met deze keuzes hebben we ruimte gecreëerd om met de beschikbare capaciteit verder wel zoveel mogelijk uitvoering te geven aan de plannen in het HUP en in het jaarverslag is terug te lezen wat we hierin hebben bereikt. De positieve highlights zijn:

- Dat er nu een goed format ligt voor het opstellen van wijkplannen.
- Dat boa's de opleidingen voor alcoholwet hebben gevolgd en nu bevoegd zijn.
- Dat vacatures van jeugdboa's allemaal zijn ingevuld en we mooie stappen hebben gezet op het thema jeugd en veiligheid.
- Dat er op het gebied van afval een nieuwe pilot is voorbereid om te bereiken dat inzet daarop meer effect gaat hebben.
- Dat het dashboard nu volledig functioneel is. Zo kunnen we nu onze wijkplannen, jaarverslag en HUP baseren op data die geleverd worden door het dashboard.

Deze positieve ontwikkelingen bieden een goede een basis om in dit HUP 2026 op verder te bouwen.

1.2 Doel

Het doel van dit handhavingsuitvoeringsplan is dan ook om:

1. keuzes te maken in taken en aanpak, dit vanuit het gegeven dat capaciteit gelimiteerd is en het takenpakket van de handhaver openbare ruimte (de boa) groeit en zo meer ruimte te bieden voor proactief en wijkgericht werken;
2. realistische jaardoelstellingen neer te leggen, zowel op het inhoudelijke takenpakket als organisatorisch op teamniveau.

Het beoogde effect van deze doelen is:

- dat de feitelijke inzet van handhavers gestuurd wordt door de onderliggende beleidsdoelen; we formuleren voor de uitvoering concrete en haalbare doelen die de uitvoering ondersteunen;
- dat we zichtbaar maken wat we doen op basis van de geformuleerde doelstellingen; enerzijds omdat we trots zijn op ons werk en anderzijds om de inzet te verantwoorden.

1.3 Algemene uitgangspunten

Onze werkwijze kenmerkt zich door een aantal uitgangspunten (bron Visie TOR en de kadernota Handhaving):

- We werken wijkgericht, preventief en proactief
- We werken vanuit een stevige informatiepositie
- Integraal handhaven waar mogelijk
- Specifieke thema's richten we in door taakaccenten
- We zijn samenwerkingsgericht vanuit professioneel partnerschap
- Meldingen staan centraal en nemen we serieus

Wijkgericht, preventief en proactief en vanuit een stevige informatiepositie

Wijkgericht werken betekent meer dan alleen werken in de wijken. Dit betekent zicht hebben op wat voor die wijk belangrijk is, je wijk kennen en door de wijk gekend worden. Dit betekent naast het afhandelen van meldingen, tijd maken voor het leren kennen van de bewoners, tijd maken om aanspreekbaar te zijn en tijd maken om met partners samen te werken. En het betekent een plan maken dat op die wijk is toegesneden.

Het doel van deze aanpak is dat het de stadsdeelboa's in staat moet stellen om in hun wijk de bewoners/ondernemers in 'hun' stadsdeel goed te leren kennen. Zo krijgen ze een beeld

van de specifieke problemen, uitdagingen en behoeften van hun wijk. Het idee is dat er voor de stadsdeelboa's ook tijd is om gericht voor hun stadsdeel de samenwerking aan te gaan met andere actoren en ketenpartners (zowel in- als extern). Daarnaast hebben zij als rol om in de wijken oog en oor te zijn voor veiligheidszaken. Ze letten op ondermijnende activiteiten en doen gerichte waarnemingen op locaties die bekend staan om jeugdoverlast (in combinatie met drugsgebruik). Dit draagt dan ook bij aan de versteviging van de informatiepositie.

Ter uitvoering van dit doel hebben we op basis van de stadsdelen een verdeling gemaakt. Er zijn stadsdeelboa's die allemaal zijn gekoppeld aan één specifiek stadsdeel waarin ze wijkgericht werken.

De taken die wijkgericht worden opgepakt zijn:

- Afval
- Parkeren grote voertuigen, aanhangwagens en kampeermiddelen
- Defecte en verwaarloosde voertuigen
- Horeca en terrassen
- Honden (aanlijnplicht, opruimplicht en meldingen over gevaarlijke honden)
- Overige overlast meldingen (bijv. hansen, geluidsoverlast, stookoverlast, bedelen)

Integraal waar mogelijk en taak specifiek waar nodig

Integraal handhaven betekent voor ons dat we met een brede blik ons werk doen in de openbare ruimte. Voor ons betekent dit dat we taakvolwassen handhavers zijn die in staat zijn om een breed scala aan taken op te pakken. Maar de praktijk heeft geleerd dat integraal werken niet goed past bij taken die vragen om specifieke kennis, vaardigheden en competenties. Daarom richten we ook taakaccenten in of werken we met specifieke taak gestuurde boa's. Dit hebben we nu al voor de aanpak van jeugd (jeugdboa's) en horeca (opleiding alcoholwet) en mogelijk in de toekomst ook voor ondermijning (o.a. prostitutie en mensenhandel). Integrale boa's en taak accentboa's werken over de hele stad.

Samenwerkingsgericht

Door de stadsdeelboa's zijn er in de wijken contacten gelegd met partners zoals politie en wijkbeheerders en wordt er steeds meer samengewerkt. Uit het buurt voor buurt onderzoek blijkt ook dat burgers over het algemeen tevreden zijn over inzet, bereikbaarheid en zichtbaarheid van gemeentelijke handhavers. Toch is er nog winst te behalen in het contact met bewoners, door hier tijd voor vrij te maken zodat de stadsdeelboa's beter aanspreekbaar zijn.

Meldingen centraal en serieus nemen

Het doel van meldingen centraal stellen was vooral om inzicht te krijgen in wat veel aandacht vraagt, waar de behoeftes in de wijken liggen en om data te verzamelen. Dit was nodig om het nieuw ingerichte "dashboard" te vullen. Hierin worden alle meldingen en waarnemingen bijgehouden en dit moet in de toekomst helpen om de inzet gericht en meer proactief in te zetten. Dat doen we sinds begin april 2024. Daarmee is een grote stap gezet richting data gericht werken. Dit systeem moet nu verder worden doorontwikkeld.

We kunnen en willen op basis van de verzamelde informatie keuzes maken en zo capaciteit inzetten op thema's die (in wijken) het meeste aandacht vragen. Het basisprincipe "alle" meldingen centraal, dus vooral meldingen gestuurd werken en alle meldingen even serieus nemen afhandelen binnen een vastgestelde behandeltijd staat op gespannen voet met de wens om meer proactief te gaan werken en om prioritaire taken meer aandacht te geven. Het is daarom het basisprincipe wat ter discussie is komen te staan. Dit jaar gaan we onderzoeken hoe we anders met meldingen kunnen omgaan en mogelijk leidt dit ook tot een heroverweging van de basisuitgangspunten.

De werkwijze bij het afhandelen van meldingen blijft wel gelijk. Deze behelst dat er op basis van meldingen controles worden uitgevoerd en wordt bekeken wat er aan de hand is. Gaat het om een overtreding? Wat is het bewijs? En wat is er nodig om de situatie te herstellen? De eerste stap hierbij is altijd (behalve bij huishoudelijk afval of specifieke projecten) dat we mensen aanspreken, uitleggen wat de regels zijn en wat er niet in orde is en wat we van ze verwachten. Pas na deze stap wordt er indien nodig een handhavingsbrief gestuurd. Door mensen eerst aan te spreken zijn we zelf ook aanspreekbaar geworden. De boa's zijn in uniform en gaan op pad in herkenbare voertuigen, dat zorgt ervoor dat ze zichtbaar zijn.

1.4 Reikwijdte

Niet alle taken uit de openbare ruimte vallen onder de reikwijdte van dit plan. Twee specifieke taken die niet in de HUP worden uitgewerkt zijn:

Fiscaal parkeerbeleid

De controle op betaald parkeren en daarmee het innen van parkeerbelasting is in Zwolle een uitbestede taak. Dit wordt uitgevoerd door een externe partij. De beheermanager Parkeren is verantwoordelijk voor het contract en het behalen van de resultaten. De dagelijkse aansturing van de boa's vindt plaats via de externe partij. Wel worden zaken afgestemd met een boa coördinator.

Markten en Havens

De medewerkers van het team Markten en Havens hebben ook toezichtstaken in de openbare ruimte. De marktmeesters hebben een specifieke toezichtstaak op de markten in Zwolle en de medewerkers van dit team zien toe op de ligplaatsen en standplaatsen. Daarnaast houden de havenmeesters toezicht op de havens (beroepsvaart en recreatie) en op het water, zoals op de rivieren en in de kolken. De havenmeester wordt per 1 mei gedetacheerd naar Port of Zwolle.

Daarmee vervallen er een aantal taken en in 2026 onderzoeken we wat dit betekent voor de positie van het team en de verdeling van de werkzaamheden.

Hoofdstuk 2 Ontwikkelingen en opgaven

In dit hoofdstuk proberen we een totaalbeeld te geven van de opgaven die er liggen voor het team THOR, op basis van beleid, vragen van partners en de evaluatie van vorig jaar. Dit totaalbeeld vormt de basis voor de te maken keuzes.

2.1 Doorontwikkeling van THOR (interne gerichte opgaven)

De ingezette ontwikkeling om te komen tot een team dat integraal wijkgericht werkt, is nog niet af. Dit willen we graag voortzetten. In paragraaf 3.2 geven we aan welke stappen we hiervoor in 2026 willen zetten in het kader van teamontwikkeling.

Daarnaast wordt er gewerkt aan een Toekomstvisie afdeling Veiligheid 2030 waarin onder meer ook voor THOR wordt gekeken hoe de capaciteit meer in overeenstemming gebracht kan worden met de opgaven die er liggen.

2.2 Inhoudelijke opgaven (extern gerichte opgaven)

2.2.1 Afvalstoffen

Controle op het juist aanbieden van afval is al jaren een grote taak en daarom benoemd als prioriteit. Met de invoering van het tarief op restafval, waarbij inwoners naast een vast tarief ook per aanbieding van restafval betalen, was verwacht dat deze taak meer aandacht en tijd zou vragen. Uit ervaringen van andere gemeenten met vergelijkbaar beleid blijkt dat na invoering het aantal illegale bijplaatsingen tijdelijk sterk toeneemt. Na ongeveer drie maanden stabiliseert dit doorgaans weer.

In Zwolle bleef echter na die drie maanden het aantal meldingen nog steeds doorstijgen en dit stijgt nog steeds, terwijl de cijfers niet onderbouwen dat het beeld op straat significant is verslechterd. De hoeveelheid afval dat is ingezameld na onjuist aanbieden is niet toegenomen en het aantal bijplaatsingen is stabiel gebleven. Het stijgen van de meldingen kan verschillende oorzaken hebben:

- Groei van de stad.
- Meer aandacht voor een schone leefomgeving onder inwoners waarbij het doen van meldingen ook wordt gestimuleerd en daarmee een toegenomen meldingsbereidheid.
- Sommige inwoners die eerder het afval van een ander naast de container opruimden doen dat nu niet meer, omdat er per klepopening betaald wordt. Deze mensen maken nu een melding.
- Betere registratie van meldingen.

Naast deze meldingen over illegale bijplaatsingen van restafval gaat ook een deel van de meldingen over grof huishoudelijk afval. Ook dit moet worden onderzocht en opgeruimd en dit vraagt veel tijd. Met andere woorden, het blijft een taak die veel aandacht vraagt, en waarbij we nog steeds zoekend zijn naar andere manieren dan uitsluitend handhaven om het gedrag van mensen te veranderen waardoor het beeld op straat wel verbeterd. Extra inzet van afvalcoaches heeft wel geleid tot minder belasting van team THOR maar zoals uit bovenstaande niet tot afname van meldingen.

2.2.2 Alcohol en Horecacontroles

Er ligt een grote opgave als het gaat om dit thema. In 2023 is het nieuwe horecasanctiebeleid en het Alcohol preventieplan vastgesteld en in 2024 is een nieuw terrassenbeleid vastgesteld. Daarnaast is er al een paar jaar sprake van achterstand in de uitvoering van de controles. Daarom was dit thema in het HUP 2025 benoemd als prioriteit. Als uitgangspunt en doel hebben we vastgesteld dat we alle horeca inrichtingen eenmaal per twee jaar controleren.

Dit betreft het toezicht op verstrekking van alcoholhoudende drank aan minderjarigen, de aanwezigheid van leidinggevenden in horeca inrichtingen en andere plekken waar al dan niet legaal alcohol wordt geschonken (paracommercie en evenementen). Hierbij wordt gecontroleerd op de aanwezigheid van de juiste vergunningen. Het betreft ook controle op de naleving van horeca- en terrasvergunningen en de naleving van de wet op de kansspelen.

Het idee is dat buiten het centrum deze taak als onderdeel van het reguliere werk kan worden opgepakt. In het centrum vraagt dit een meer planmatige aanpak. Hier is naar schatting 500 uur per jaar aan inzet voor nodig. In 2025 is dit niet gehaald omdat er nog een achterstand bleek te zijn in noodzakelijke opleidingen en omdat we door uitval in capaciteit de keuzes hebben moeten bijstellen. In 2026 wordt deze taak daarom opnieuw een prioriteit.

2.2.3 Jeugd

Als het gaat om criminaliteit valt op dat jongeren steeds jonger risico lopen om in het criminele circuit te belanden. In het procesplan "Voorkomen jonge aanwas in de criminaliteit" wordt naar de boa's gekeken voor een substantiële bijdrage aan de aanpak.

Zij hebben als doel in contact te komen met jongeren en monitoren bijvoorbeeld overlastplekken en kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de beleidsdoelen van de gemeente op het gebied van de aanpak van het thema Jeugd en Veiligheid (zie o.a Preventie met gezag). Zij zorgen voor zicht op de jongeren (preventief) en stellen, indien nodig, grenzen aan het gedrag van jongeren (repressief). Daarnaast zorgt de inzet van jeugdboa's ook voor een betere samenwerking tussen o.a. jongerenwerkers, onderwijs, politie en veiligheid en kan worden geïnvesteerd in de aanpak van overlastgroepen of het voorkomen van jonge aanwas aan de georganiseerde criminaliteit.

Hier worden sinds 2024 4 specifieke jeugdboa's voor ingezet. Jeugdboa's werken wijk overstijgend en bouwen een relatie op met jongeren(groepen). Zij spelen een rol bij het controleren van 'Hotspots'. In 2025 hebben de 4 jeugdboa's opleiding gevolgd en met controles op de hotspot hun doelgroep leren kennen. Ook zijn ze aanwezig bij diverse overleggen (uitvoeringsteam Jeugd, vroegsignalering en de casustafel risicojongeren).

Dit thema blijft in 2026 benoemd als prioriteit om deze goede ontwikkeling voort te zetten.

2.2.4 Ondermijning: mensenhandel, arbeidsuitbuiting, illegale prostitutie, drugs

Van de boa's wordt inzet gevraagd op het signaleren en aanpakken van ondermijnende activiteiten.

Als het gaat om drugs en mensenhandel hebben we vooral een signalerende rol. Zo proberen we invulling te geven aan de oor en oog functie in de wijken. Daarnaast hebben we een taak als het gaat om controle van de coffeeshops en controle op de prostitutiebedrijven en het signaleren en tegengaan van illegale prostitutie.

Het uitvoeren van controles op prostitutiebedrijven lag voorheen bij de politie. Sinds 2018 ligt deze taak formeel al bij gemeenten maar werd het nog steeds door de politie uitgevoerd. De politie Oost- Nederland heeft voor ons nog wel de controles uitgevoerd. Dit gebeurde in andere politie-eenheden niet. We zien de laatste jaren in Oost-Nederland ook deze verschuiving ontstaan.

De politie heeft nu formeel aangegeven dat deze taak per 1 januari 2028 volledig bij de gemeente moet liggen. De tijd tot 1 januari 2028 geldt als transitieperiode en kan de gemeente nog ondersteuning krijgen van de politie.

2.2.5 Personen met onbegrepen of verward gedrag, verslaafde personen en dak- en thuislozen

In hun dagelijks werk komen boa's ook regelmatig bij overlast meldingen waar de oorzaak ligt bij personen met onbegrepen of verward gedrag, verslaafde personen en/of dak- en thuislozen. De boa's kunnen niet de onderliggende problematiek oplossen maar wel een rol spelen bij het inschakelen van de juiste instanties of optreden tegen het overlast gevende gedrag. Ongeacht wat de aanpak is, op het moment dat ze hiermee worden geconfronteerd vergt dit specifiek kennis om hier goed mee om te gaan en vaak extra tijd om tot een blijvende oplossing te komen.

In 2025 is het benoemd als prioriteit om tijd vrij te maken voor opleiding en het ontwikkelen van vaardigheden. Dit doel is bereikt en daarom hoeft deze taak niet meer als aparte prioriteit benoemd te worden. Wel moeten we in de planning rekening houden met deze problematiek, omdat het afhandelen van meldingen hiervoor gemiddeld meer tijd kost.

2.2.6 Leefbare wijken

Uit het buurt voor buurt onderzoek komt naar voren dat mensen zich ook onveilig kunnen voelen als hun buurt achteruitgaat. Mensen ervaren hun buurt als minder prettig als er veel afvalproblemen zijn (zwerfvuil, dumpingen maar ook toename van onjuiste aanbiedingen) maar ook door toename van parkeerproblemen met name door aanhangwagens, verwaarloosde of defecte voertuigen, afzetcontainers en kampeervoertuigen. Afval krijgt altijd al veel aandacht maar andere taken niet.

In het kader van wijkgerichte aanpak kan per wijk gekeken worden welk probleem in die wijk het meest voorkomt, bijvoorbeeld parkeerproblematiek in de Marslanden, of overlast door honden in woonwijken etc. en daar gericht op geprioriteerd worden. Dit moet terugkomen in de wijkplannen.

2.2.7 Ad hoc taken: Betogingen, evangelisaties en bijtincidenten

Ervaringen van vorig jaar hebben geleerd dat er een aantal taken zijn die je in aantal niet kan voorzien maar die zich zullen voortdoen, zoals betogingen, evangelisaties en bijtincidenten. Op moment dat deze taken zich voortdoen (vooraf gemeld door organisatoren als het gaan om betogingen of evangelisaties) of gemeld door burgers, moet je deze taak oppakken. Hoewel we toe willen naar meer proactief werken en soms bewust klachten niet of niet direct oppakken, zal er altijd voldoende capaciteit beschikbaar moeten blijven voor deze taken omdat dit thema's zijn die je niet kan laten liggen. Deze vatten wij samen onder de noemer ad hoc taken.

De laatste jaren laten een stijgende trend zien in het aantal meldingen bijvoorbeeld van 7 betogingen naar 24 per jaar, van 44 bijtincidenten incidenten naar 102 per jaar. Dit is één van de redenen waarom we in het algemeen meer tijd moeten reserveren voor ad hoc taken.

2.2.8 Natuurwetgeving

Op dit moment doen we het toezicht op kap en vooral de herplantplicht en reageren we beperkt op meldingen over overtredingen in natuurgebieden. We hebben hiervoor geen domein II boa in dienst, dit kan ook met de bevoegdheden van een Domein I boa. Verder doen we jaarlijks mee aan integrale controles in natuurgebieden, waaronder Nature 2000 gebieden, op basis van een convenant met een aantal partners. Voor deze taken hebben we met de ketenpartners een samenwerkingsconvenant gesloten.

Gelet op het feit dat een domein II boa een zeer specialistische functie/taak is, en gelet op alle taken in relatie tot de beschikbare capaciteit, hebben we ervoor gekozen nu nog geen domein II boa's aan te stellen, maar we houden de mogelijkheid voor de toekomst wel open. We doen actief mee met de samenwerkingsacties. Buiten de geplande acties om weten de partners elkaar goed te vinden. Verder zijn de boa's van de ketenpartners door ons college aangewezen als toezichthouders van de gemeente Zwolle zodat zij ook bevoegd zijn op het grondgebied van Zwolle. Met al deze maatregelen kunnen we voldoen aan de taken die hier liggen.

2.2.9 Overlast op het water

Sinds de coronaperiode is het aantal bootjes in de stad en recreatie op het water in het algemeen flink toegenomen. Er worden door Markten en Havens af en toe acties uitgevoerd om wrakken te laten verwijderen. Maar er is weinig gecontroleerd op illegaal aanleggen, snel varen, duiken vanaf bruggen en andere overlast gevende activiteiten. De boa's zouden dit in samenwerking met de havenmeesters kunnen uitvoeren.

Dit is een van de taken die afgelopen jaren en ook vorig jaar te weinig aandacht heeft gekregen. Op dit moment is er geen ruimte in de capaciteit om hier verandering in te brengen. In 2026 gaan we deze taak niet structureel oppakken en op meldingen reageren we alleen als er sprake is van excessen.

2.2.10 Lichte verkeersovertredingen

Sinds 1 januari 2024 hebben de boa's in domein I meer bevoegdheden op het gebied van verkeershandhaving. Het gaat hierbij om de volgende overtredingen:

- het voeren van geen of onjuiste fietsverlichting;
- het negeren van rood licht door fietsers en voetgangers;
- het handheld telefoongebruik door fietsers.

In 2025 is er weinig tijd geweest om deze taak op te pakken. Incidenteel is er wel aandacht aan besteed, tijdens reguliere diensten. In 2026 willen pakken we dit op in de vorm van projectdagen.

2.2.11 Reclame op fossiele brandstoffen

Met ingang van 1 januari 2026 is er een verbod in werking getreden voor de reclame op fossiele brandstoffen en daaraan gerelateerde producten (zoals vliegreizen of niet elektrische auto's). De afspraak is dat bedrijven nog een half jaar de tijd krijgen om hierop in te spelen en dat er daarna gecontroleerd gaat worden. Hiervoor is budget beschikbaar gesteld. Op basis van dit budget zal THOR vanaf 1 juli toezicht hierop gaan houden. Als er overtredingen worden geconstateerd wordt eerst gewaarschuwd. Handhaving zal indien nodig worden opgepakt door het team juridisch advies van de afdeling veiligheid. In dit HUP zal deze taak worden meegenomen in de jaarplanning.

2.2.12 Laadpalen

Vorig jaar is een pilot uitgevoerd (met gebruikmaking van het experimenteerartikel van de APV) om laadpalen bij woningen (waarbij een kabel door de openbare ruimte loopt) toch mogelijk te maken. Dit jaar moet de pilot worden geëvalueerd. Indien de pilot niet wordt doorgezet in de vorm van nieuwe regelgeving of er opgetreden moet worden tegen situatie die niet binnen de regelgeving passen zal mogelijk inzet van handhaving nodig zijn. Hier is echter geen budget beschikbaar gesteld. Dit kan vooralsnog dus niet in 2026 worden opgepakt.

2.2.13 Intimidatie

We willen onderzoeken hoe we vanuit THOR kunnen inzetten op intimidatie, opdringerigheid en beledigend gedrag in de openbare ruimte. We kijken hierbij ook naar landelijke pilots die zich specifiek richten op inzet van boa's bij seksuele straatintimidatie.

Er is sinds 1 juli 2024 een expliciet landelijk verbod voor seksuele straatintimidatie wat handhaving hiervan moet versimpelen. Dit is een taak van de politie maar in verschillende gemeenten wordt aan de hand van pilots onderzocht of een (deel van) de bevoegdheid kan worden overgedragen aan de boa's zodat zij hierop in voorkomende heterdaadsituaties ook op kunnen handhaven. Het doel van de pilots is

- Te onderzoeken welke instructies en training van boa's zodanig aangescherpt kunnen worden zodat ze laagdrempelig kunnen optreden bij intimidatie, opdringerigheid of beledigend gedrag in de openbare ruimte;
- Te onderzoeken welke passende trainingen hiervoor gevolgd of opgezet kunnen worden

De evaluatie van de pilot zal naar verwachting medio 2026 zijn. Na publicatie van het rapport kunnen we ook voor Zwolle onderzoeken wat we hiervan kunnen leren en meenemen voor de handhaving op seksuele straatintimidatie en of straatintimidatie in het algemeen.

Hoofdstuk 3 Keuzes op basis van prioriteiten en takenpakket

In dit hoofdstuk geven we aan welke opgaven we het meeste aandacht willen geven en waarom, en hoe we omgaan met de overige taken. In de bijgevoegde tabellen geven we aan hoe deze keuze worden vertaald naar daadwerkelijke inzet.

3.1 Inleiding

Gelet op de vele opgaven, de ambitie voor wijkgericht, integraal, datagericht, preventief en proactief te werken, in combinatie met de (gelimiteerde) beschikbare capaciteit en de dagelijkse dynamiek van het werk, zoals een continue stroom van (ad hoc) meldingen, is een duidelijke prioritering nodig.

We zullen in 2026 door gaan met de prioritering waar we in 2025 al mee zijn gestart. In dit hoofdstuk willen we voor de eerder benoemde prioriteiten die we in 2026 voortzetten heldere stappen benoemen die nodig zijn om de doelen (of deeldoelen) te behalen.

Er is geen ruimte voor nieuwe grote prioriteiten omdat de capaciteit niet is gegroeid en er duidelijk meer tijd vrijgemaakt moet worden voor het echt vormgeven van wijkgericht, proactief werken en voor ad hoc taken.

Dit betekent dat we nieuwe verzoeken zullen afwegen tegen de prioriteiten die we al hebben. Dit betekent dat bij nieuwe verzoeken, die doorgang moeten vinden, een andere prioriteit niet of minder uitgevoerd kan worden. Dit leidt wel tot teleurstellingen en onbegrip in onze eigen organisatie of buiten onze eigen organisatie.

Het hoofddoel is om in 2026 echt stappen te zetten om invulling te gaan geven aan de werkwijze op gebied van proactief en wijkgericht werken en informatie gestuurd handhaven. De vertaling van deze elementen zien wij als dé opgave voor het team.

3.2 Prioriteiten team- en organisatieontwikkeling

In 2026 gaan we specifiek met de drie onderstaande opgaves voor het team aan de slag. Met de prioriteiten zijn we in 2025 al gestart. We hebben de prioriteiten niet kunnen afronden waardoor we er in 2026 mee verder gaan. We hebben de prioriteiten bijgesteld met de opgedane kennis uit 2025.

1. Integraal, wijkgericht werken is hét uitgangspunt

Het afgelopen jaar is er door de stadsdeelboa's een wijkplan opgesteld. Dat wil zeggen dat er kennis is verzameld over wat er speelt in de wijk en er per wijk een goede inventarisatie is opgesteld van wat er aan toezicht nodig is. Dit is vertaald in een toezichtsplan per wijk. Er is nog geen invulling gegeven aan de uitvoering hiervan. Deels omdat de plannen later zijn opgeleverd dan verwacht en deels omdat de stadsdeelboa's niet de ruimte voelen om meldingen te laten liggen die buiten het toezichtsplan vallen. Om te zorgen dat hier in 2026 wel uitvoering aan kan worden gegeven benoemen we de volgende doelen en acties:

- We hebben prioriteiten, inzet en capaciteit evenredig aan elkaar gekoppeld
- De stadsdeelboa's gaan hun wijkplan gebruiken voor het toezicht in de wijk .
- Stadsdeelboa's worden opgeleid en getraind (gecoacht)
- We maken een opzet voor een compact wijkrapportage
- We handelen meldingen af op een proactieve werkwijze (zie hieronder bij punt 2)

2. Afhandeling van meldingen bij een proactieve werkwijze

De keuze voor wijkgericht werken (en daarmee voor een integrale en proactieve werkwijze) vraagt om een andere kijk op meldingen. Meldingen worden nog steeds serieus genomen, maar een te stevige focus op meldingen leidt tot een reactieve werkwijze. Uitgangspunt van wijkgericht werken is dat we eerder in beeld zijn, vraagstukken in een eerder stadium oppakken en daarmee dus meldingen voorkomen. Dit vraagt echter wel een periode van verandering waarin we de balans zoeken tussen echt de stap maken naar wijkgericht werken en de wijze waarop we omgaan met meldingen.

Dit vraagt bewuste duidelijke keuzes over welke meldingen we vooral zien als input voor het systeem en sturing op thema's in de toekomst en welke melding wel (direct) moeten worden opgepakt. Ook willen we kijken of de meldingen die we wel oppakken op een meer effectieve en efficiënte wijze kunnen worden afgedaan. Dit gaan we in 2026 nader uitwerken. Het ontwikkelde datasysteem, het dashboard, moet hierbij gaan helpen.

Om hier concreet invulling aan te geven gaan we in 2026 aan de slag met:

- Meldingen een plek te geven in de wijkaanpak; welke meldingen neem je mee in de aanpak in je wijk? Dit heeft alles te maken met een goede wijkinventarisatie.
 - o Hoe kunnen we de meldingen vertalen naar data, zodat het totale informatiebeeld onze aanpak richt?
- Scherper onderscheid in de afhandeling van meldingen; hoe ga je om met meldingen die, op basis van je inventarisatie, niet zijn opgenomen in het plan?
 - o Zijn er mogelijkheden om te prioriteren in meldingen en wat vraagt dit aan communicatie naar inwoners?
 - o Kunnen deze meldingen langer open blijven staan dan de richtlijnen voor het behandeltermijn?
- Team- en persoonlijke ontwikkeling om deze verandering ook echt vorm te geven op straat. Dit vraagt, met name van de coördinatoren, begeleiding, coaching en sturing.
 - o Hoe kun je verwachtingen managen en netjes nee zeggen, hoe regel je voldoende ruggensteun hierbij.

3. Scherper zicht op rollen en taken.

De afgelopen jaren hebben we te maken gehad met een aanzienlijk personeelsverloop dooruitlenlopende oorzaken. Dit verloop maakt zichtbaar dat stabiliteit niet alleen vraagt om goed werkgeverschap, maar om een fundamenteel andere manier van kijken naar werk, rollen en ontwikkeling binnen onze organisatie.

Als we willen bouwen aan een toekomstbestendige personeelsbezetting, vraagt dit dat medewerkers zich vanaf het begin herkennen in hun rol, begrijpen wat er van hen verwacht wordt en perspectief ervaren om zich te ontwikkelen. Intrinsieke motivatie ontstaat niet vanzelf; deze wordt versterkt in een werkomgeving waar duidelijkheid, eigenaarschap en ontwikkelruimte in balans zijn.

In 2025 is binnen team THOR een eerste beweging ingezet door te werken met rollen en taken. Deze stap markeert het begin van een bredere ontwikkeling. In 2026 verdiepen we deze lijn door functieomschrijvingen en verwachtingen scherper te formuleren en tegelijkertijd actief te verkennen hoe functiedifferentiatie en ontwikkelpaden hier logisch op kunnen aansluiten.

Daarmee bewegen we geleidelijk naar een inrichting waarin niet alleen functies centraal staan, maar waarin rollen, verantwoordelijkheden en ontwikkelmogelijkheden dynamischer met elkaar verbonden zijn. Dit stelt ons in staat beter aan te sluiten bij verschillen in talent, ambitie en fase in de loopbaan van medewerkers.

We hebben daarbij de volgende doelen:

- We hebben heldere, goed uitgewerkte functieomschrijvingen, waardoor we de kwaliteit borgen en behouden;
- We creëren doorgroeimogelijkheden van verschillende functies.

3.3 Vier inhoudelijke prioriteiten

Prioriteit 1: Horeca-, terrassenbeleid en coffeeshops

Waarom: Het horeca- en terrassenbeleid is een prioriteit om verschillende redenen. Alcoholpreventie is een politiek speerpunt binnen de gemeente Zwolle. Daarnaast is er een achterstand in het vergunningenbestand en actualiseren we dit op basis van controles. In 2024 is het nieuwe terrassenbeleid vastgesteld, waarbij handhaving in de implementatie een taak heeft.

In 2025 is hier geen invulling geweest door verschillende factoren waaronder de juiste bevoegdheden. Daarnaast zien we een logisch koppeling tussen controles op coffeeshops en controle op horeca, in die zin dat het gaat om regulier in de plannen controles waarbij gecontroleerd wordt op basis van een vergunning of gedoogbeschikking met voorschriften. Daarom willen we voortaan de planning van de coffeeshopcontroles meenemen in de plannen van horecacontroles.

Doel: We geven structureel invulling aan het uitgangspunt dat elke onderneming (of instelling) waar alcohol wordt geschonken eens per twee jaar wordt gecontroleerd. Daarnaast willen we het gebruik van alcohol onder de 18 jaar terugdringen door regelmatige controles op drinken onder 18. Verder is het doel om elke coffeeshop jaarlijks tenminste eenmaal te bezoeken. Hiervoor is nog scholing en training nodig.

Hoe: We plannen de controles projectmatig in. We volgen hierbij het geactualiseerde horeca werkproces en we passen de horeca-interventiestrategie toe. Jaarlijks informeren we de paracommercie over de regels. We voeren leeftijdscontroles uit.

Wat: Dit betekent dat we in 2026:

- Zoveel mogelijk commerciële horeca inrichtingen hebben gecontroleerd op vergunningsvoorwaarden en indien van toepassing het terrassenbeleid.
- Een plan van aanpak opstellen voor projectmatige controles voor drinken onder 18j
- Zorgen dat de boa's voldoende ervaring opdoen om zelfstandig coffeeshopcontroles uit te kunnen voeren.

Prioriteit 2: Jeugd

Waarom: Jeugd en veiligheid is één van de prioritaire thema's uit de veiligheidsagenda en één waar de jeugdboa's een concrete invulling aan kunnen geven. We hebben de afgelopen 2 jaar ervaren welke meerwaarde de jeugdboa heeft als onderdeel van dit thema en willen dat in 2026 nog meer vorm gaan geven.

Doel: We willen dat de jeugdboa's een bijdrage leveren aan de diverse groepsaanpakken en dat ze hiervoor over de kennis en vaardigheden gaan beschikken en dit up to date houden

met bij- en nascholing. Ook willen we door hun deelname aan het uitvoeringsteam jeugd, het vroegsignaleringsoverleg en de casustafel risicojongeren voorkomen dat jongeren (verder) in de criminaliteit komen. Deze prioriteit heeft een relatie met de ondermijningsaanpak en het programma Preventie met Gezag.

Hoe: De afgelopen 2 jaar hebben we een beeld gekregen van de doelgroep en is beleid ontwikkeld voor vroeg signalering. In het komende jaar moeten deze twee ontwikkelingen samen komen en er heldere afspraken gemaakt worden over de taakinvulling en rol van de jeugdboa.

Wat: Eind 2026 hebben we helder omschreven wat er van de jeugdboa wordt verwacht en welke vaardigheden nog verder ontwikkeld moeten worden opdat zij hun rol en taak volwaardig kunnen oppakken. Hun rollen en taken worden hiertoe duidelijk omschreven in vastgelegd in een uitgebreide functieomschrijving.

Prioriteit 3: Afval

Waarom: Dit is een prioriteit omdat we een veilige en leefbare stad willen. Een schone stad draagt hier in grote mate aan bij. Uit het buurt voor buurt onderzoek komt ook naar voren dat mensen zich onprettig en onveilig voelen als de buurt vervuild is. Onjuist aanbieden van afval was altijd al een veel voorkomende overtreding, waar veel meldingen over binnenkomen. Jaarlijks stijgt het aantal meldingen nog steeds.

Doel: Onjuist aangeboden afval moet snel van straat gehaald worden en waar mogelijk worden de extra kosten hiervan op overtreders verhaald. Tegelijkertijd zetten we in op gedragsverandering door middel van preventie, voorlichting en coaching.

Hoe: We onderzoeken continu of onze inzet aansluit bij wat de stad nodig heeft. Daarbij kijken we naar de groei van de stad, het type wijk, eerdere interventies en data – zoals meldingen en hotspots. Op basis hiervan passen we onze handhavingssinzet aan.

In 2025 is nagedacht over een effectievere aanpak van afvalhandhaving. Daarbij is gekeken naar de rol van zowel het team Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) als de afvalcoaches: wat past het beste bij welke rol, en wat heeft de stad nodig? Eind 2025 is een pilot gestart waarbij afvalcoaches gedurende een half jaar verantwoordelijk waren voor het controleren van meldingen en het laten opruimen van afval in de verschillende wijken. Uit de pilot blijkt dat het afhandelen van meldingen goed past bij de rol van afvalcoaches. Zij kunnen meldingen in hun werk sneller analyseren en bepalen waar voorlichting nodig is en wanneer handhaving beter aansluit.

Wat: In 2026 bereiden we de nieuwe taakverdeling voor, zodat we vanaf 2027 volledig volgens deze verdeling kunnen werken. Hierbij hoort ook het borgen van samenwerkingsafspraken met de afvalcoaches en ROVA

Prioriteit 4: Controles op prostitutiebedrijven

Waarom: Zoals gezegd bij de opgaven moet de gemeente met ingang van 2028 deze taak volledig zelfstandig gaan uitvoeren. Vanuit de gemeente hebben we hier nog geen doeltreffende handhavingsstrategie voor. In 2026 en 2027 wil de politie wel nog de gemeente ondersteunen bij controles en te zorgen voor kennisoverdracht. Dit betekent dat we de komende 2 jaar goed moeten benutten om, ervaring op te doen en mensen op te leiden.

Doel: In 2026 en 2027 zorgen we voor een verkenning van deze taak zodat we voorbereid zijn. We kunnen in 2027 de eerste controles uitvoeren met ondersteuning van de politie en beleid uitwerken. Waardoor we in 2028 dit zelfstandig kunnen uitvoeren.

Hoe: Door in 2026 nog samen met de politie de controles uit te voeren krijgen we een beeld wat er nodig is om deze controles uit te voeren. We zorgen dat er medewerkers zijn die extra kennis hebben of krijgen van dit type controle. Hierbij zijn ze ook bekend met de mogelijke risico's die dit met zich meebrengt.

Wat: De prostitutiebedrijven worden dit jaar ingepland voor gezamenlijke controles

3.4 Wat betekent dit voor onze werkwijze, de overige taken en sturing?

- Prioriteit versus overige taken

De keuze voor een bepaalde werkwijze, het stellen van prioriteiten en tegelijkertijd invulling geven aan een breed takenpakket vraagt om een nadere uitwerking. Want wat betekent dit dan nu precies? Het is niet zo dat naast deze 4 prioritaire taken, alle andere taken uit het hele brede takenpakket blijven liggen. Ook dit werk is er nog steeds. En ook dit werk blijven we doen. Dit valt ook onder wijkgericht en integraal werken.

Alle taken worden ofwel wijkgericht of wel projectmatig aangepakt. Hieronder geven we in een schematisch overzicht weer hoe we hier invulling aan geven.

3.5 Inzet op prioriteiten en overige taken

3.5.1 Inzet op wijkgericht werken

Opgave	Doel/omschrijving	Inzet HUP 2025	Voorgestelde inzet op basis van beschikbaarheid en realiteit.
Wijkgericht werken	De stadsdeelboa's zijn zichtbaar aanwezig in hun wijk en werken op basis van hun wijkplan. Er is ruimte voor contact met burgers en samenwerking met partners. Meldingen en aanpak van thema's worden meegenomen passend in het wijkplan.	<i>Wijkinzet: 3 dagen per week per stadsdeelboa. = 7.904 uur 144 uur per week (6 Boa's x 24 uur) = 7488 + 419 (0,85% extra voor centrum) Projectmatige uren zijn hier niet in meegenomen.</i>	Wijkinzet: fulltime 6 Stadsdeelboa's = 6 x 1320 = 7.920 per jaar

3.5.2 inzet op de 4 prioritaire taken

Afval	Benodigde inzet wisselt per wijk. Focus op verandering in gedrag samen met ketenpartners en afvalcoaches	5.280 uur per jaar.	5.280 uur per jaar.
Jeugd	Generiek jeugdoverlast ook vanuit wijken/ signalerend inzet op overlast gevende jeugdgroepen.	5.280 uur per jaar	5.280 uur per jaar
Coffeeshops Horeca- & terrassenbeleid	Dit betreft deels horecadiensten en projecten met losse en integrale controles op vergunning (waarbij inrichting terrassen ook een onderdeel is). Binnen dit doel is leeftijd controle voor drinken onder 18 ook een thema.	1.500 uur, ongeveer 500 uur zal vooral in projecten 20 uur per week inzet in regulier werk.	720 uur per jaar
Prostitutiebedrijven	Reguliere jaarlijkse controles op vergunningen/gedoogbeschikkingen, nu nog samen met politie, tevens leerdoel om het in de toekomst zelfstandig te kunnen	450 uur <i>In de HUP van 2025 waren dit 3 losse onderdelen: Coffeeshop 100 uur Prostitutie 150 uur Ondermijning 200 uur</i>	208 = 13 diensten gedurende het jaar.

3.5.3 Inzet op de overige taken

Integraal werken Waaronder: Ad Hoc (Demonstraties en Betogingen Meldingen OC Politie Bijincidenten), Meldingen en Overige taken	Onder integraal werken vallen de meldingen van inwoners en meldingen over deze specifiek genoemde ad hoc thema's die door het karakter van het thema niet kunnen blijven liggen en moeten altijd opgepakt worden.	2.325 uur = ongeveer 10% van de beschikbare capaciteit	464 uur* *In 2025 hebben we alle uren bijgehouden. Als we alle werkzaamheden goed willen opvangen hebben we 5.280 uur nodig per jaar. In 2025 hadden we 10% gecalculeerd van de beschikbare capaciteit. Echter is gebleken dat we 25% nodig hebben van de totaal beschikbare capaciteit is 5.280 uur afgerond.
Evenementen/ Markten	In te plannen in het rooster op basis van evenementen-kalender en overzicht markten	500 uur	480 uur = 30 diensten
Jaarwisseling/ vuurwerk	Projectmatige aanpak laatste maanden van het jaar.	200 uur	192 = 12 diensten in de periode van november en december.
Cameratoezicht	Twee diensten per vier weken door één boa + tijdelijke camera's.	250	208 = 2x8 uur per 4 weken. 208 = 1x 8 uur per 2 weken Totaal = 416 uur
Handhaving op het water (w.o. visserij, recreatieplassen)	Toezicht op het water tijdens samenwerkingsdagen.	300 uur	160 uur = 10 diensten in de zomer periode
Lichte verkeersovertredingen	In te plannen in het rooster	150 uur	160 uur = project uren die gelijk zijn aan 10 diensten per jaar
Reclame fossiele brandstoffen	Ter implementatie van het ingevoerde verbod toezicht houden op naleving ervan		264 uur
Digitale handhaving zero emissie & Kerkstraat	<i>Sinds 2026 zijn we gestopt met de inhuur voor dit specifieke toezicht.</i>		264 uur
	Totaal (gewenste) inzet	24.804	21.648
	Beschikbare capaciteit*	21.120	21.648
	Tekort (evt inhuur)	-3.684	*4.816

*Voor de beschikbare capaciteit gaan we uit van 21.648 uur op jaarbasis. Dit is berekend op 16 medewerkers maal 1320 productieve uren per jaar + 0,2 fte digitale handhaving + 0,2 handhaving van reclame op fossiele brandstoffen.

Hoofdstuk 4 Jaaroverzicht

In dit hoofdstuk geven een jaaroverzicht waarin met name de planbare hoofdthema's opgenomen en de thema's waarop we in bepaalde periodes meer nadruk willen leggen. Dit jaarprogramma is een 'levend document' die in de loop van de tijd nader aangescherpt kan worden. Ook kunnen specifieke projecten een plek krijgen in de verdere uitwerking van het jaarprogramma. Verder geven we een korte doorkijk naar het vervolg na 2026

4.1 Jaaroverzicht

	Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Organisatie & Team			Plan van aanpak wijkgericht werken en het opstellen hiervan per wijk			Tussentijdse evaluatie				1e wijkrapportage		
		Wijkgericht werken verwerken in het rooster			Inventarisatie anders omgaan met meldingen				Plan opleveren anders omgaan met meldingen			
		Concept plan functiebeschrijvingen				Vaststellen functiebeschrijving en						
Inhoudelijke prioriteiten en takenpakket	Meeste taken lopen het hele jaar door, hier staan de taken die in een specifieke periode aandacht behoeven.											
	Input leveren samenwerkingsafspraken Afval team THOR/team afval en grondstoffen											
					Controles op reclame verbod fossiele brandstoffen							
				Toezicht op het water tijdens samenwerkingsdagen								
											Jaarwisseling en vuurwerk	

4.2 Doorkijk naar volgende jaren

Dit handhavingsuitvoeringsprogramma 2026 bevat keuzes in zaken die we als team dit jaar oppakken en geeft prioriteiten voor één jaar maar geeft ook doelstellingen die niet binnen een jaar te realiseren zijn. Dit betekent automatisch dat deze keuzes ook gevolgen hebben voor zaken die we niet of in een later stadium oppakken. De gewenste ambitie speelt hierin ook een rol. Bepaalde ontwikkelingen hebben tijd nodig en zullen dus over meerdere jaren worden doorgezet.

De belangrijkste ontwikkelingen die ook in de aankomende jaren input zullen zijn voor de handhavingsuitvoeringsprogramma's zijn:

- Uitbreiden en doorontwikkeling van de inzet op wijkgericht werken,
- Doorontwikkeling informatie gestuurd handhaven,
- Doorontwikkelingen werkwijze aanpak meldingen,
- Doorontwikkeling van meer preventieve aanpak algemeen en afval in het bijzonder,
- Horeca en terrassen vraagt een meerjarige aanpak,
- Positie van Markten en havens.

Bijlage 1 Bronnen en kaders

Om steeds de goede keuze te maken is het nodig om prioriteiten te stellen. Het is van belang hierbij de opgaven die er leggen duidelijk in beeld te hebben. Deze halen we uit:

1. Landelijke en lokale ontwikkelingen
2. Onderzoek naar behoefte uit de samenleving met name het Buurt- voor buurt onderzoek
3. Beleidskaders (die al inspelen op de landelijke en lokale ontwikkelingen)
 - Visie Toezicht Openbare Ruimte
 - Strategische veiligheidsagenda 2023-2026
 - Beleidsontwikkeling op specifieke thema's (bijv. Alcoholpreventieplan, het Programma Preventie met gezag, het horecasanctiebeleid, het terrassenbeleid etc.)
 - Politieke prioriteiten
4. Samenwerkingsafspraken met partners
5. En in de toekomst ook uit de verzamelde data in ons "dashboard"

Al deze input samen bepaalt onze opgaven. In hoofdstuk 2 geven we inzicht in de opgaven. In hoofdstuk 3 blikken we terug naar de afgelopen twee jaar. Wat hebben we al bereikt en wat willen we nog te bereiken als we kijken naar alle bovenstaande bronnen en onze uitgangspunten.

Bijlagen 2 Toelichting beleidscyclus

We werken in Zwolle op basis van het Big 8 model. Een model waarin de beleidscyclus wordt weergegeven. Doel van dit model is om te zorgen voor verbinding tussen alle elementen van de cyclus: van Visie, naar uitvoering, monitoring en verantwoording. De visie is vastgelegd in Toezicht Openbare Ruimte en de Strategische Veiligheidsagenda. Deze geven richting. De in 2023 vastgestelde handhavingsnota biedt de handvatten (strategieën en middelen).



Dit programma biedt een nadere uitwerking en concretisering op inhoud van het werk en doelen. We richten ons op een verdere uitwerking en concretisering voor 2025, maar met een doorkijk naar de doorontwikkeling na dat jaar. Het uitvoeringsprogramma is in dit model het centrale middelpunt. Het programma is:

Het document waarin de visie wordt vertaald naar concrete en haalbare doelen en wat dit betekent qua inzet in de uitvoering.

We kijken hierbij, op basis van de visie niet alleen naar externe doelen maar ook doelen op gebied van doorontwikkeling van het team.

Het programma biedt hiermee de targets waar we op willen sturen en dus waar we kunnen monitoren en daarmee een basis voor verantwoording in de vorm van een jaarverslag