Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 395 Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met een delegatiegrondslag voor een algemene maatregel van bestuur over de bewapening en uitrusting van buitengewoon opsporingsambtenaren

Nr. 22 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 oktober 2025

Inleiding

Iedereen is gebaat bij een samenleving waarin de leefbaarheid en veiligheid op orde zijn. Een belangrijke partner hierin is de buitengewoon opsporingsambtenaar (hierna: boa). De vraag naar leefbaarheid en veiligheid is haast onbegrensd. De mensen en middelen waarmee dit moet worden gerealiseerd zijn dat niet. Daardoor ontstaat schaarste in capaciteit en de noodzaak om doorlopend na te denken over de meest effectieve en efficiënte manier om zo goed als mogelijk aan deze vraag te kunnen voldoen. Een boa is een functionaris die voor de uitvoering van zijn taken een opsporingsbevoegdheid voor specifieke strafbare feiten heeft gekregen. De boa mag met zijn opsporingsbevoegdheid onder andere verdachten aanhouden, iemands identiteit controleren, processen-verbaal opmaken en boetes uitschrijven. Op dit moment werkt de boa in veel verschillende domeinen in dienst van een grote hoeveelheid publieke en private werkgevers.

Het *white paper* versterking politiefunctie stelt dat er keuzes moeten worden gemaakt over de doorontwikkeling en inrichting van de politie-functie, bijvoorbeeld over de vraag welke taken voorbehouden moeten zijn aan de overheid, en daarbinnen de politie, en waar ruimte is voor (meer) samenwerking met anderen. Het voorbeeld van taakverdeling tussen politie en boa wordt hierbij expliciet genoemd.[1] Daarom is aan uw Kamer een diepgaande beschouwing op het boa-bestel toegezegd, waarin wordt onderzocht wat de taak van de boa binnen de politiefunctie in de maatschappij moet zijn. Door middel van de beschouwing wordt geborgd dat de doorontwikkeling expliciet, weloverwogen en samen met de nodige waarborgen gebeurt.

[1] Kamerstukken II 2023/24, 29 628, nr. 1194

kst-36395-22
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2025

Als startpunt van de beschouwing heeft mijn ministerie een breed maatschappelijk gesprek gevoerd. Zo is er een literatuuroverzicht gemaakt, een wetenschappelijk essay verschenen, in een burgerparticipatietraject onderzocht hoe burgers naar het vraagstuk kijken en zijn er gesprekken en denksessies georganiseerd met de ketenpartners, zoals werkgevers, politie, Openbaar Ministerie (OM), vakbonden en uiteraard een vertegenwoordiging vanuit het boa-veld. De opbrengst hiervan is gebruikt als input voor de dialoogtafels waar samen met het veld is gesproken over de ervaren knelpunten in en de noodzakelijke ontwikkeling van het boa-bestel.[2]

De diepgaande beschouwing legt het fundament om het huidige boa-bestel toekomstgericht te optimaliseren door het formuleren van een duidelijke taak met passende bevoegdheden en uitrusting, omgeven met adequate waarborgen. Dit stelt de boa beter in staat om zijn taak goed uit te voeren en zo zijn belangrijke bijdrage binnen de maatschappij te leveren, in goede samenwerking met andere partners binnen de politiefunctie, en draagt hij bij aan onze veiligheid. Met deze brief informeer ik uw Kamer over de uitkomsten van deze diepgaande beschouwing en de daaruit volgende ontwikkelrichting voor het boa-bestel. Ook doe ik in deze brief een aantal door uw Kamer aangenomen moties en toezeggingen af.[3] Omwille van de leesbaarheid wordt de functionaris in dienst van een publieke of private werkgever aan wie uit hoofde van zijn functie de boa-status is toegekend, in het vervolg van deze brief kortweg aangeduid als «boa», tenzij het nodig is een uitdrukkelijk onderscheid te maken tussen de functionaris en boa-status.

Probleemanalyse

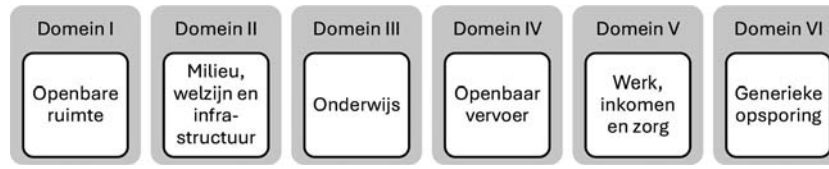
Vooropgesteld hecht ik eraan te benadrukken dat er veel goed gaat. De boa speelt tegenwoordig een onmisbare rol in onder andere wijken, het openbaar vervoer en natuurgebieden. Ze dragen op een effectieve manier bij aan het veilig en leefbaar houden van Nederland, de samenwerking met de politie is de afgelopen jaren verbeterd en er is een groeiende aandacht voor de professionele ontwikkeling van de boa. Tegelijkertijd is er nog veel te doen. Uit het brede maatschappelijk gesprek volgt – samengevat – dat er, binnen zijn rol als opsporingsambtenaar, geen eenduidig beeld bestaat van de taak van de boa in de politiefunctie binnen de maatschappij. Hierdoor zijn de verwachtingen rondom de boa divers, zowel binnen de beroepsgroep zelf als bij de werkgevers en burgers. Ook is meer helderheid en eenduidigheid nodig over bevoegdheden, uitrusting, geweldmiddelen en de (kwaliteits-)waarborgen die er aan de boa en de werkgevers worden gesteld.

---

[2] De uitkomsten hiervan zijn opgenomen als bijlagen

[3] Motie-Mutluer/Michon-Derkzen – Kamerstukken II 2021/22, 29 628, nr. 1090
Motie-Boswijk c.s. – Kamerstukken II 2024/25, 29 628, nr. 1265
Motie Van Nispen – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 8
Motie-Michon-Derkzen – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 10
Motie-Michon-Derkzen – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 11
Motie-Mutluer – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 13
Motie-Diederik van Dijk – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 14
Motie-Michon-Derkzen/Mutluer – Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 19
Motie-Boswijk c.s. – Kamerstukken II 2024/25, 36 600 VI, nr. 84
Motie-Bisschop en Michon-Derkzen – Kamerstukken II 2021/22, 29 628, nr. 1092

Figuur 1: de zes verschillende domeinen binnen het huidige boa-bestel



Het huidige boa-bestel kent zes domeinen met ieder een eigen (lange) domeinlijst met de strafbare feiten waarop de boa mag handhaven. Deze veelheid aan domeinen, incongruenties in de domeinlijsten en versnippering in bevoegdheden leidt tot handelingsverlegenheid in de taakuitvoering. Ook het ontbreken van een stevige informatiepositie, bijvoorbeeld door toegang tot systemen, belemmert de boa bij het eigenstandig uitvoeren van zijn taak. Tenslotte is geconstateerd dat de juridische inbedding van het boa-bestel, met vele regelingen en beleidsregels, onoverzichtelijk is, bijvoorbeeld in relatie tot de titel van opsporingsbevoegdheid en de bijbehorende beëdiging, de mogelijkheden rond opleiden en examineren, het toezicht en de rol en verantwoordelijkheden van de werkgever.

Samenvattend kent het huidige boa-bestel de volgende knelpunten:

Figuur 2: Samenvatting ervaren knelpunten uit het brede maatschappelijk gesprek

1. Geen eenduidig beeld bij de taak van de boa in de politiefunctie binnen de maatschappij;
2. Veelheid aan domeinen en domeinlijsten met versnippering in bevoegdheden als gevolg;
3. Handelingsverlegenheid door onduidelijke afbakening van bevoegdheden, incongruente verwachtingen, problematiek rond de aanvragen rond geweldmiddelen en onduidelijke afbakening met politietaak;
4. Geen of zeer beperkte toegang tot informatiesystemen waardoor eigenstandige taakuitvoering wordt beperkt, en
5. De juridische inbedding van het boa-bestel, met vele regelingen en beleidsregels, is onoverzichtelijk.

Verder is in de vele gesprekken helder geworden dat de bovenstaande knelpunten voornamelijk van toepassing zijn op de boa die werkzaam is in de publieke ruimte. Het gaat dan om de boa werkzaam in de domeinen: openbare ruimte (domein I), groene en blauwe boa uit milieu, welzijn en infrastructuur (domein II) en openbaar vervoer (domein IV). Deze boa voert zijn taak uit in steeds wisselende omgevingen, tijdstippen, locaties, dynamiek en sfeer. De context waarin zij werken, de publieke ruimte, brengt in zijn aard een grote wisseling van gebeurtenissen met zich mee. Ze ervaren in hun werk over het algemeen een zekere mate van onvoorspelbaarheid, en soms zelfs onverwachte en ongewenste escalatie. Deze dynamiek kan een aantrekkelijk onderdeel van het werk zijn, maar dat kan alleen op een verantwoorde manier plaatsvinden als er duidelijkheid is over taken, bevoegdheden en uitrusting die bij de opsporingsbevoegdheid in die mogelijk onvoorspelbare situaties horen. En als ook helder is wat niet de taak van de boa is, maar juist die van politie of zorgverleners.

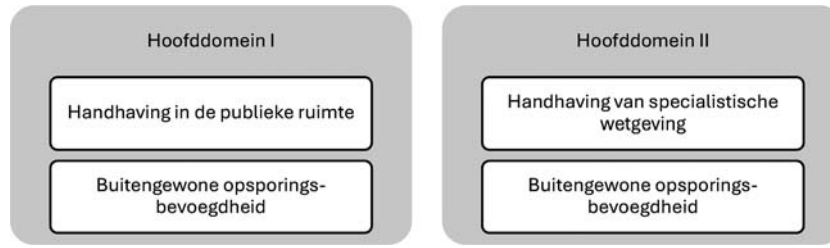
In de overige drie domeinen worden zeer specialistische taken uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld de handhaving van de Leerplichtwet door de leerplicht-

ambtenaar, de handhaving van regels rondom inkomen, werk en zorg of werkzaamheden van medewerkers van het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB). Ook in domein II worden door de zogenoemde grijze boa's, die werken bij de omgevingsdiensten en Rijksinspecties, specialistische taken uitgevoerd. Het werk in deze domeinen wordt over het algemeen gekenmerkt door een hoge mate van zelfstandige taakuitvoering en voorspelbaarheid of door de mogelijkheid om zich voor te bereiden op mogelijke onvoorspelbaarheid. Binnen deze domeinen worden er dan ook nauwelijks of geen knelpunten ervaren in de huidige werkwijze.

Op basis van bovenstaande analyse heb ik besloten om het boa-bestel niet volledig te hervormen. Ik kies ervoor om te behouden wat goed werkt en te verbeteren waar het knelt en wil gerichte aanpassingen in het bestel waar dat nu echt nodig is, zodat we daar snel en zichtbaar verschil kunnen maken voor de boa. Wat goed werkt, laat ik bewust ongemoeid. De grootste wens om aanpassingen en verbeteringen leeft in de domeinen waar de boa werkt in de publieke ruimte en dit speelt in mindere mate in de specialistische domeinen. Op basis van dit verschil richt ik twee hoofddomeinen in:
I) handhaving in de publieke ruimte, en
II) handhaving van specialistische wetgeving.

De voornemens tot verbetering in het vervolg van deze brief zullen, conform de gekozen aanpak, hoofdzakelijk gaan over de boa werkzaam in hoofddomein I en dus werkzaam in de publieke ruimte. Dat betreft de boa in de openbare ruimte (domein I), groene en blauwe boa uit milieu, welzijn en infrastructuur (domein II) en openbaar vervoer (domein IV). Daarmee vallen de domeinen III, V en het grijze spoor van domein II buiten de scope van het vervolg van deze brief. Voor domein VI loopt een separaat traject via een WODC-onderzoek. Desalniettemin zullen bepaalde elementen in deze brief ook van toepassing zijn op de boa's buiten hoofddomein I, aangezien bijvoorbeeld het toezicht uniform voor alle boa's geregeld moet worden en wijzigingen in aktes of examinering ook relevant kunnen zijn voor boa's in de overige domeinen.

Figuur 1: het nieuwe boa-bestel kent twee hoofddomeinen op basis van de mate van onvoorspelbaarheid waarmee werken in het hoofddomein is omgeven



Conform de aangenomen motie Van Nispen heb ik ook gewogen of het wenselijk is om de boa onderdeel van de politieorganisatie te laten uitmaken.[4] Ik acht dit geen haalbare route. Hiervoor is in het werkveld geen draagvlak en in het licht van de majeure (financiële) opgave die de politie al heeft om de basis op orde te brengen, acht ik dit naast onwenselijk ook onuitvoerbaar. Daarnaast speelt de boa een belangrijke rol in de lokale verankering van de politiefunctie in de maatschappij, die mogelijk teniet gedaan wordt door het centraliseren van het werkgeverschap bij de politie.

In het vervolg van deze brief ga ik eerst in op de taak van de boa in hoofddomein I. Daarna zet ik uiteen welke bevoegdheden, uitrusting en

[4] Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 8

randvoorwaarden er nodig zijn om een adequate taakuitvoering mogelijk te maken en beschrijf ik de noodzakelijke waarborgen waarmee het werken als boa omgeven moet zijn. Tot slot geef ik aan op welke wijze ik de implementatie van de in deze brief geschetste beleidsvoornemens voor me zie.

Beschrijving van de taak van de boa uit hoofddomein I

Uit de breed opgehaalde probleemanalyse blijkt dat er veel behoefte is aan een duidelijke beschrijving van de taak van de boa. De boa heeft de laatste jaren een grote ontwikkeling doorgemaakt. Deze ontwikkeling heeft stapsgewijs en niet altijd expliciet plaatsgevonden, waardoor deze soms ook resulteert in onduidelijkheden met betrekking tot de taak van en verwachtingen aan de boa. Het gaat bij de boa's werkzaam in hoofddomein I om functionarissen die belast zijn met onder andere het handhaven van wet- en regelgeving en het herstellen van een normale gang van het publieke leven in de openbare ruimte, het herstel van ongewenst of onfatsoenlijk gedrag, bevorderen van ordentelijk gebruik van de publieke ruimte, optreden bij overlast, preventie en de-escalerend optreden voor zover het niet betreft de handhaving van de openbare orde. Deze inzet geschiedt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. In het verlengde van deze taak beschikt de boa voor een aantal specifieke strafbare feiten over een opsporingsbevoegdheid, die onder gezag van het OM wordt uitgeoefend.

De boa is een volwaardige partner, met een eigen taak binnen de politiefunctie in de maatschappij. Het werk van de boa richt zich op het leefbaar en veilig houden van de leefomgeving voor de burger. Leefbaar en veilig wordt gedefinieerd als de mate waarin de fysieke en sociale omgeving als schoon, heel, rustig en veilig wordt ervaren. Dat doet de boa door preventief optreden, het handhaven van de zogenoemde kleine norm en specifieke wet- en regelgeving. De boa weet goed wat er op zijn werkterrein en in zijn werkgebied speelt en is een benaderbaar aanspreekpunt voor de burger en ondernemers.

Het werk van de boa is dus sterk gericht op de normale gang van het publieke leven. De boa heeft een belangrijke signaalfunctie richting politie en openbaar bestuur en is vaak het eerste aanspreekpunt voor burgers en ondernemers bij vragen, kleine ergernissen of de handhaving van specialistische wetgeving. De functionaris met een boa-status treedt op bij overlast, verstoring van rust en gedrag dat het maatschappelijk verkeer schaadt of bedreigt. Hij kan daarmee, binnen zijn bevoegdheden, bijdragen aan de preventie, de-escalatie en aanpak van gedragingen die de rust in de publieke ruimte aantasten. Dit doen zij als aanvulling op en in samenwerking met politie en andere ketenpartners.

Uiteraard liggen de boa- en politietaak in het verlengde van elkaar. Ze hebben allebei de autoriteit en bevoegdheid om handhavend op te treden. De taak van politie en boa zijn zo veel als mogelijk complementair aan elkaar en de samenwerking tussen beiden is gelijkwaardig, ieder vanuit een eigen expertise. In de afbakening met politie blijft het uitgangspunt dat de boa zich niet mengt in of terugtrekt uit situaties die gekenmerkt worden door grote gevaarzetting. Hiertoe maakt de boa altijd een inschatting van de situatie op basis van zijn professionaliteit voordat er actie ondernomen wordt. De politie beschikt voor dit soort situaties over doorzettingsmacht en -middelen en dat blijft zo.

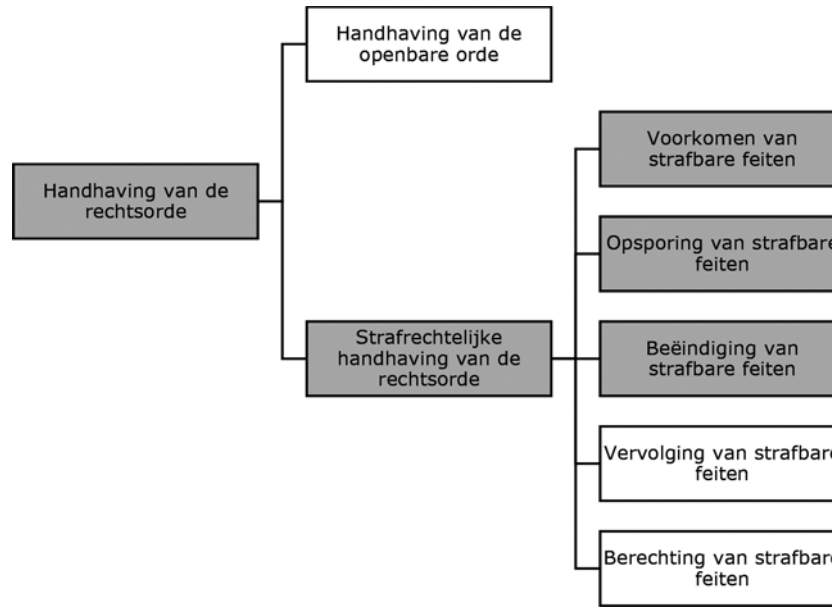
Het zijn van boa is een vak op zich met een eigen focus, eigen verantwoordelijkheid en eigen uitdagingen. Daarom behoudt de boa een beperkte

opsporingsbevoegdheid in tegenstelling tot de algemene opsporingsbevoegdheid van politie. De omschrijving van de boa wordt dan als volgt:

De boa is een functionaris die uit hoofde van zijn taak, in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag, in overeenstemming met de geldende rechtsregels en met behulp van de hem toegekende bevoegdheden en uitrusting, zorgdraagt voor de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde voor zover het betreft het voorkomen, opsporen en beëindigen van de in de domeinlijst opgenomen strafbare feiten.

De daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde valt uiteen in de handhaving van de openbare orde en de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde.[5] De handhaving van de openbare orde is een taak van de politie. De boa heeft daarin geen rol. Dit blijft onveranderd. Wel heeft de boa een rol in de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde voor zover het gaat om het voorkomen, opsporen en beëindigen van strafbare feiten die in de domeinlijst zijn opgenomen. Door de bevoegdheid te expliciteren wordt duidelijker wat er wel en niet onder valt. Hieronder is dit schematisch weergegeven.

Figuur 2: schematische weergave van de boa-taak in het handhaven van de rechtsorde waarbij de grijs gearceerde velden tot zijn taak behoren en de rest niet



Bevoegdheden, uitrusting en randvoorwaarden voor een veilige en adequate taakuitvoering in hoofddomein I

Voortvloeiend uit de taak van de functionaris met de boa-status worden onderstaand de volgende bevoegdheden, uitrusting en andere randvoorwaarden beschreven voor een veilige en adequate taakuitvoering.

a. Bevoegdheid

Om bovenstaande taak adequaat uit te voeren en handelingsverlegenheid ook in onvoorziene situaties zo veel als mogelijk te beperken, ga ik enkele veranderingen doorvoeren in de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de boa. Deze moeten de boa beter in staat stellen om effectief

[5] Zoals bedoeld in respectievelijke artikel 3, 11 en 12 van de Politiewet 2012

te kunnen functioneren bij de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde voor de in de domeinlijst opgenomen strafbare feiten.

In het huidige boa-bestel zijn de bevoegdheden geclusterd in (lange en onoverzichtelijke) domeinlijsten. Per domein beschikken de daarin ondergebrachte boa's over een pakket opsporingsbevoegdheden passend bij de taak. Deze domeinindeling werkt in de huidige praktijk inflexibiliteit in de hand. Een boa kan niet voor twee domeinen tegelijk bevoegd zijn en niet van domein wisselen zonder een nieuwe akte van opsporingsbevoegdheid, een nieuwe beëdiging en het met goed gevolg afleggen van het examen van het betreffende domein. Daarnaast werkt de domeinindeling ook onduidelijkheid in de hand. De burger verwacht, zeker nu de boa steeds zichtbaarder is in de publieke ruimte, dat de boa op gepaste wijze optreedt in een aantal gevallen waarvoor hij nu – mede door de domeinindeling – niet is bevoegd. Ik zal de volgende stappen doorlopen.

De boa werkzaam in hoofddomein I blijft opsporingsbevoegd op basis van een opsomming van strafbare feiten waarbij handhavend kan worden opgetreden. Hij behoudt dus een beperkte opsporingsbevoegdheid en wordt niet voor alle strafbare feiten bevoegd om op te treden. Wel worden de huidige losse domeinlijsten I, II en IV waarin de verschillende strafbare feiten worden opgesomd, samengevoegd tot één domeinlijst. De boa wordt hiermee formeel bevoegd handhavend op te treden voor het gehele hoofddomein, voor zover zich hier geen wet- of regelgeving tegen verzet. De werkgever bepaalt de daadwerkelijke dagelijkse inzet binnen de kaders van dit domein, de taak van de boa, en de handhavingsafspraken met het gezag. Voor de boa zal de reguliere taakuitvoering hiermee in de regel dus niet veranderen. Uitgangspunt blijft dat de boa alleen van zijn strafrechtelijke bevoegdheden gebruikmaakt voor zover dat uit zijn functie voortvloeit. De specialismen die nu bestaan, zoals groen of openbaar vervoer, blijven gelet op de taak van de werkgever en de benodigde kennis en kunde van de boa ook gewoon bestaan. Door de lijsten samen te voegen wordt de handelingsverlegenheid binnen de bestaande kaders verkleind, doordat de nu in drie domeinen te handhaven feiten zijn samengevoegd in één domein. Daarnaast levert het meer flexibiliteit in de inzet van personeel voor de werkgever op en biedt het ontwikkelkansen en loopbaanperspectief voor de boa. Mijn ministerie zal, in samenwerking met werkgevers, politie en OM, de regie voeren op de uitwerking van de samenvoeging van de domeinlijsten.

De samenvoeging van deze domeinlijsten zal in regelgeving nader worden uitgewerkt, waarbij tot een effectievere en duidelijkere formulering en opsomming zal worden gekomen. Ook wordt in de uitwerking geïnventariseerd waar hiaten in de opsporingsbevoegdheden, passend bij de taak van de boa zoals hierboven beschreven, worden ervaren. Eventuele uitbreiding van bevoegdheden geschiedt enkel via het daarvoor bestaande proces in overleg met de ketenpartners. Dit is een beproefde werkwijze. Zo heeft er per 1 januari 2024 een verruiming van de bevoegdheden plaatsgevonden voor verkeershandhaving. Dit houdt in dat de boa nu ook mag bekeuren voor bepaalde verkeersovertredingen van fietsers en voetgangers, zoals geen fietsverlichting aan hebben in het donker, het handheld gebruik van een telefoon op de fiets en het negeren van rood licht door voetgangers en fietsers. Ook loopt er momenteel een pilot in verschillende gemeenten waar de boa handhaaft op seksuele straatintimidatie.

De boa is niet bevoegd om op te treden ter handhaving van de openbare orde. Dat blijft voorbehouden aan de politie. Indien de geconstateerde overtreding hierop ziet of wanneer de boa de inschatting maakt dat er sprake is van een te grote gevaarzetting, moet de politie ingeschakeld

worden. Hierover dienen afspraken te worden gemaakt in het handhavingsarrangement of een andere samenwerkingsovereenkomst met de politie. Toch kan het zo zijn dat de boa in uitzonderingsgevallen alsnog onverwacht wordt geconfronteerd met een verdere escalatie of geweld tijdens de taakuitvoering. Van de boa wordt verwacht deze situatie te de-escaleren, te herstellen, te beëindigen of tenminste te bevriezen. Hiermee draagt de boa bij aan het tegengaan van overlast en het herstellen van de rust voor een normale gang van het publieke leven. Dit staat los van enkel het opsporen van strafbare feiten.

De boa die werkt in de publieke ruimte komt ook regelmatig terecht in situaties waarin zorg- of (acute) hulpverlening noodzakelijk is. Op basis van de informatie die breed is opgehaald, is besloten om zorg- en acute hulpverlening geen formele taak van de boa te laten zijn. Hiervoor zou de boa ook opgeleid moeten worden en te allen tijde beschikbaar moeten zijn. Omdat de boa werkzaam in hoofddomein I aanwezig is in de publieke ruimte, vind ik het echter wel belangrijk om deze functionaris beter te bekwamen voor de situaties waarin een beroep op hulpverlening wordt gedaan of waarin hij genoodzaakt is of zich genoodzaakt voelt hulp te verlenen. Dit wil ik bereiken door Eerste Hulp Bij Ongelukken (EHBO) onderdeel te laten zijn van de basisopleiding, zodat de boa dit kan toepassen bij ongelukken of een reanimatie. Ook moet de boa goed op de hoogte zijn van het netwerk van verschillende hulpverleners in zijn werkgebied, zodat hij als professional en vertegenwoordiger van de Staat de benodigde hulp kan organiseren door het inschakelen van de juiste hulpdiensten.

b. Uitrusting

Het is belangrijk dat de boa met zijn uitrusting goed geëquipeerd wordt voor zijn taak en voor de omstandigheden waarin die taak wordt uitgeoefend. De boa als professionele partner in handhaving moet toegerust zijn om zijn taak goed en veilig uit te voeren, ook als hij onvoorzien (en ongewenst) wordt geconfronteerd met agressie en geweld tijdens zijn werk. Naar aanleiding van het brede maatschappelijke gesprek in het kader van deze beschouwing en een aantal moties van uw Kamer, expliciteer ik dat het onder strikte voorwaarden mogelijk is voor een boa om te kunnen beschikken over geweldmiddelen.[6] Ik zal de voorwaarden tevens op nemen in de AMvB bewapening en uitrusting boa. Daarom voer ik in:

1) een standaarduitrusting die komt met de bevoegdheid, en
2) de mogelijkheid van een aanvullende uitrusting, nadat aan extra eisen is voldaan.

In het toekenningsproces zal steeds worden uitgegaan van de taak op basis van hoofddomein I. Bij de feitelijke toekenning wordt beoordeeld of het geweldmiddel mag worden ingezet op basis van de taak van de boa gelet op de bepalingen uit de Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke marechaussee en andere opsporingsambtenaren (Ambtsinstructie). Daarnaast wordt gekeken of de werkgever, waar relevant, ook de wettelijke handhavingstaak heeft voor deze specifieke wetgeving. Er wordt niet meer naar situaties uit het verleden gekeken waarbij bewapening al dan niet wenselijk zou zijn geweest. Vanzelfsprekend moet altijd zijn voldaan aan de bekwaamheidseisen voor het inzetten van geweldmiddelen en de overige waarborgen genoemd in deze brief.

---

[6] 1) Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 14
2) Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 19
3) Kamerstukken II 2024/25, 29 628, nr. 1265

i. Standaarduitrusting die komt met de bevoegdheid

Om de taken waarvoor ze bevoegd zijn te kunnen uitvoeren, hebben boa's een standaarduitrusting en politiebevoegdheden nodig. Daarom worden de politiebevoegdheden uit artikel 7 lid 1, 3 en 4 Politiewet 2012 voor een goede en veilige taakuitvoering standaard aan de boa toegekend, net als een portofoon en vrijheidsbeperkende middelen (handboeien). Met de portofoon kan de boa communiceren met andere boa's en met de politie als de situatie onvoorzien verandert van een taak voor de boa in een politietaak, bijvoorbeeld in het geval van escalerend geweld. Ook zal de boa standaard beschikking krijgen over handboeien. Dit kan worden gebruikt bij een aanhouding in geval van vluchtgevaar of gevaar voor de (eigen) veiligheid. Deze standaarduitrusting komt met de opsporingsbevoegdheid en de te handhaven feiten. De werkgever moet hier altijd voor zorgen en is daarbij zelf verantwoordelijk voor de kosten.

ii. Eventuele aanvullende uitrusting nadat aan extra eisen is voldaan

Eventuele aanvullende uitrusting kan enkel gebaseerd zijn op de taak van de boa en op de omstandigheden waarin hij deze taak uitvoert. De aanvullende uitrusting kan bestaan uit (een keuze uit) een bodycam, steek- of kogelwerend vest, korte wapenstok en pepperspray. Deze aanvullende uitrusting heeft daarnaast als grondslag de boa te beschermen als hij onvoorzien (en ongewenst) in een situatie met gevaarzetting terechtkomt. In de afbakening met politie blijft nadrukkelijk het uitgangspunt dat de boa zich terugtrekt uit én zich niet (proactief) mengt in situaties die gekenmerkt worden door grote gevaarzetting. De politie beschikt voor dit soort situaties over doorzettingsmacht en -middelen en dat blijft zo.

Op verzoek van de werkgever, op zijn kosten en onder zijn verantwoordelijkheid, kan ik als Minister van Justitie en Veiligheid besluiten de geweldmiddelen, korte wapenstok en pepperspray, toe te kennen. Als een aanvraag wordt gedaan om een boa uit te rusten met geweldmiddelen (als voldaan is aan alle voorwaarden), dan is het van belang te beseffen dat dit een serieuze aangelegenheid is. De boa heeft een opsporingsbevoegdheid en is bevoegd in de rechtmatige uitoefening van zijn bediening geweld of vrijheidsbeperkende middelen te gebruiken, eventueel met toepassing van geweldmiddelen ten behoeve van een goede en veilige taakuitvoering.[7] Dit is een ingrijpende bevoegdheid die in het licht van de bescherming van grond- en mensenrechten zorgvuldig gereguleerd is, en moet voldoen aan de eisen van proportionaliteit, subsidiariteit, redelijkheid en gematigdheid. De boa wordt net als politieagenten en andere opsporingsambtenaren adequaat getraind in het gebruik van geweld en geweldmiddelen en werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor het juiste gebruik van deze bevoegdheid door hun medewerkers, zoals vastgelegd in de Ambtsinstructie.

De werkgever is verantwoordelijk om bij een aanvraag af te wegen of het doel van een adequate en veilige taakuitvoering ook op een minder ingrijpende manier kan worden bereikt dan met geweldmiddelen. Daarnaast moet de werkgever zorgen voor passende nazorg bij het gebruik van pepperspray.[8] Ook stel ik onder andere eisen aan de fysieke en psychische gesteldheid van de boa, eisen aan de werkgever zoals een centraal aanspreekpunt en dient er een handhavingsarrangement, veiligheidsplan of gelijksoortige samenwerkingsovereenkomst te zijn waarin met de politie en andere partners in het veiligheidsdomein

[7] Artikel 7 lid 1 Politiewet 2012

[8] Zie: Bijlage A Beleidsregels boa en Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke Marechaussee en andere opsporingsambtenaren

afspraken zijn gemaakt over wie in welke situatie en op welke wijze optreedt en de ondersteuning daarbij.

De boa hoofddomein I wordt niet uitgerust met zwaardere geweldmiddelen, omdat dit niet noodzakelijk en proportioneel is voor zijn taak. Als enige uitzondering hierop kan enkel de zogenoemde groene boa op grond van zijn taak en bevoegdheden onder strikte voorwaarden en in bepaalde situaties over geweldmiddelen tot en met een vuurwapen beschikken. Hiervoor moet de boa de opsporing en handhaving van wetgeving als taak hebben waarbij een redelijke verwachting bestaat dat hij bij de uitoefening van zijn functie in de (onvoorziene) omstandigheid komt te verkeren, dat hij of anderen met onmiddellijk vuurwapengebruik of onmiddellijke dreiging met een vuurwapen wordt geconfronteerd. Daarnaast moet het bezwaarlijk of onmogelijk zijn om voor deze taak een beroep te doen op de politie en geven minder ingrijpende maatregelen onvoldoende bescherming. Een voorbeeld van een wettelijke taak is de handhaving van het verbod op stroperij op basis van de Omgevingswet. Gedeputeerde staten van de Provincie zijn als bestuursorgaan belast met het toezicht op de jacht en de handhaving van het verbod op het wederrechtelijk vangen en doden van dieren bij wijze van stroperij. Het is aan de gedeputeerde staten om de functionarissen aan te wijzen die met het toezicht en de handhaving hierop zijn belast. Zonder aanwijzing hebben boa's geen wettelijke taak in de opsporing van stroperij op basis van de Omgevingswet. Ik zal mede naar aanleiding van de motie Michon-Derkzen en Boswijk, de noodzaak tot deze aanwijzing onder hun aandacht brengen.[9]

Met bovenstaande geef ik onder andere een nieuwe invulling aan het noodzaakcriterium voor geweldmiddelen. Volgens de Regeling Wapens en Munitie kan de boa tijdens zijn dienstuitoefening een wapen (en munitie) voorhanden hebben als en voor zolang de noodzaak tot bewapening aannemelijk is. Op dit moment leidt de invulling van dit noodzaakcriterium voor de toekenning van geweldmiddelen aan de boa al tot veel discussie en onduidelijkheid, bijvoorbeeld tussen de aanvragers van deze geweldmiddelen en de toezichthouders die adviseren over deze aanvragen. Daarom heb ik besloten om als eerste stap van de invoering van het nieuwe bestel, de huidige beleidsregels boa op dit punt aan te passen. Hiermee voldoe ik tevens aan eerder in deze brief genoemde moties van uw Kamer. Met de aankomende wijziging van de beleidsregels boa, koppel ik de noodzaak voor de toekenning van geweldmiddelen aan de taak van de boa. De bepaling om met situaties en incidenten uit het verleden de noodzaak voor toekenning aan te tonen («kan-bepaling»), laat ik, zoals reeds door mijn voorganger aan uw Kamer is toegezegd, vervallen. De boa kan, indien voldaan is aan de voorwaarden die we hier aan stellen, optioneel beschikken over deze geweldmiddelen voor een adequate en veilige taakuitvoering. Deze aanvullende uitrusting heeft dus mede als grondslag de boa te beschermen als hij onvoorzien (en ongewenst) in een situatie met gevaarzetting terechtkomt. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij de Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke Marechaussee en andere opsporingsambtenaren. Gelet op de urgentie van de aanpassingen maar ook op de implementatietermijn bij de verschillende organisaties die hierbij zijn betrokken, is het voornemen de aangepaste Beleidsregels boa met betrekking tot de geweldmiddelen uiterlijk in werking te laten gaan op 1 januari 2026.

Ten aanzien van het uniform van de boa is het kabinet van mening dat het uniform een neutrale uitstraling dient te hebben. Het dragen van zichtbare uitingen van godsdienst of levensovertuiging door een geüniformeerde

[9] Kamerstukken II 2025/26, 29 911, nr. 483

boa in functie is, zoals wordt vastgelegd in een ontwerp-Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), niet toegestaan. Het ontwerpbesluit is in mei 2025 ter advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State gestuurd.

c. Opsporingsgebied

De formulering van het opsporingsgebied wordt in lijn gebracht met die van de politie en andere opsporingsambtenaren. Door de boa standaard landelijk opsporingsbevoegd te maken, wordt het voor werkgevers makkelijker om de boa bij elkaar in te zetten als dat nodig is. In principe beperkt de boa zich tot het werkgebied van de werkgever en/of het werkgebied van samenwerkende werkgevers. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgevers. Er is daarmee geen noodzaak meer voor het opstellen van samenwerkingsconvenanten, wat de administratieve lasten vermindert en de samenwerking tussen werkgevers bevordert. Bij samenwerking tussen werkgevers kan de individuele boa beschikking houden over zijn eigen uitrusting en geweldmiddelen. De bevoegdheid verandert tenslotte niet, maar vindt alleen plaats in een ander gebied. Het is aan de werkgevers om ervoor te zorgen dat hier op een verantwoordelijke manier mee wordt omgegaan en om onderling (geharmoniseerde) afspraken te maken over de uitrusting en geweldmiddelen, inzet en verantwoordelijkheden.[10]

d. Akte

De huidige duur van de akte van opsporingsbevoegdheid is vijf jaar. In het nieuwe boa-bestel wordt deze in tegenstelling tot de huidige situatie (automatisch) verlengd, als de boa blijft voldoen aan de betrouwbaarheids- en integriteitseisen en eisen rondom permanente her- en bijscholing. Er wordt uitgewerkt hoe het proces aangepast kan worden, zodat de administratieve last voor de werkgever en de Dienst Justis (hierna: Justis) wordt verminderd, zonder dat wordt ingeboet op de controle van de bekwaam- en betrouwbaarheid. Justis behoudt, namens de Minister van JenV, de bevoegdheid om (categoriale) akten op te schorten of in te trekken als niet aan de gestelde eisen wordt voldaan.

e. Informatiepositie van de boa vergroten

Om als volwaardige partner met een eigen taak binnen de politiefunctie in de maatschappij te kunnen functioneren, moet de boa beschikken over een goede informatiepositie. Mede gelet op de opsporingsbevoegdheid van de boa en de gevoeligheid van sommige informatie, hoeft de boa geen (volledige) toegang te hebben tot politiesystemen om zijn taak te kunnen uitoefenen, maar het onderling uitwisselen van informatie tussen samenwerkingspartners is belangrijk.

i. Toegang tot systemen

Eén van de behoeften in de praktijk is het verbeteren van de toegang tot gegevens die nodig zijn om de identiteit vast te stellen van personen die zij staande houden. Het vaststellen van de identiteit is nodig wanneer een boa bijvoorbeeld een boete moet opleggen bij een staande houding. Wanneer een staande gehouden persoon wel wil, maar niet in staat is om mee te werken, bijvoorbeeld omdat hij of zij geen identiteitsbewijs bij zich heeft, schakelt de boa op dit moment de hulp van de politie in om de identiteit vast te stellen. Dit zorgt voor een aanzienlijke vertraging in het proces, wat in gevallen weer kan leiden tot voor de boa onprettige of zelfs

[10] Motie-Boswijk c.s. – Kamerstukken II 2024/25, 36 600 VI, nr. 84

onveilige situaties. Om het mogelijk te maken dat een boa zelf de identiteit kan vaststellen en zo zijn taak adequaat kan uitvoeren, wordt toegang tot en het mogen gebruiken van het rijbewijzen- en kentekenregister gerealiseerd.

Voor toegang tot het rijbewijzenregister wordt nu, onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, in samenwerking met mijn departement en de Dienst Wegverkeer (RDW), de onderliggende regelgeving aangepast en de technische toegang geregeld. De verwachting is dat de boa die werkt bij publieke organisaties in domein I, II en IV vanaf januari 2026 toegang krijgt tot het rijbewijzenregister. Voor de boa in dienst van een private werkgever in domein IV is deze toegang medio 2026 voorzien. Daarnaast wordt in afstemming met het Ministerie van Asiel en Migratie en de Justitiële Informatiedienst nu verkend of, en onder welke voorwaarden, toegang tot de Basis Voorziening Vreemdelingen (BVV) en de Strafrechtketendatabank (SKDB) voor de boa mogelijk is. Uw Kamer wordt voor het einde van 2025 over de stand van zaken van deze verkenningen geïnformeerd. De pilot tussen het RTIC van de politie en de RET en de pilot tussen de NS en de Eenheid Landelijke Expertise en Operatie van de politie zijn voorbeelden van initiatieven op het gebied van informatievoorziening die een positieve ontwikkeling voor de professionele en zelfstandige inzet van de boa's laten zien. Zoals ook met u gedeeld in de Kamerbrief van 9 juli jl. is de juridische basis van de samenwerking in Rotterdam op dit moment niet voldoende solide om deze wijze van samenwerking nu landelijk uit te kunnen rollen. Gelet op de positieve resultaten van de pilots werken JenV en IenW samen aan de brede juridische borging van deze werkwijze. Deze pilots laten zien dat betere informatievoorziening niet alleen bijdraagt aan de professionele inzet van boa's, maar ook leidt tot een betere samenwerking tussen boa's en politie. De Kamer wordt eind 2025 geïnformeerd over de volgende stappen.

Voor een goede taakuitvoering is het niet noodzakelijk dat de boa (volledige) rechtstreekse toegang krijgt tot politiesystemen. De boa heeft een vastomlijnde opsporingstaak en mag alleen beschikken over informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van die taak. Volledige toegang tot de Basisvoorziening Handhaving (BVH), waarin politiegegevens zijn opgeslagen, is daarom niet aan de orde. Afgebakende toegang voor de boa tot het BVH is technisch niet te realiseren. Wel zal verder worden uitgezocht op welke wijze de informatiedeling tussen politie en boa's beter gefaciliteerd en gestimuleerd kan worden.

ii. Samenwerking met politie en Openbaar Ministerie

Aangezien de boa en politie als gelijkwaardige partner steeds vaker samenwerken op het snijvlak van leefbaarheid en veiligheid en het OM het gezag is voor de strafrechtelijke handhaving, is er behoefte aan een duidelijk overzicht van afspraken over die samenwerking. Deze afspraken worden onder andere gemaakt in een handhavingsarrangement, veiligheidsplan of gelijksoortige samenwerkingsovereenkomst. Hierin staan afspraken over informatiedeling en samenwerking tussen de boa en politie (over en weer), of en hoe er in welke situatie zal worden opgetreden door boa's (en wanneer niet) en over inzet en back-up door politie in onvoorziene situaties.

Dergelijke arrangementen bestaan momenteel al voor het huidige domein I (Openbare ruimte) en sinds kort ook voor domein II (domein milieu, welzijn en infrastructuur). Met de totstandkoming van het handhavingsarrangement voor domein II voldoe ik ook aan de moties van uw Kamer om de samenwerking in dat domein tussen de politie en de boa te

versterken.[11] Het model handhavingsarrangement voor de domeinen I en II is als bijlage bij deze brief opgenomen.

Waarborgen rondom de taakuitvoering

f. Professioneel werkgeverschap

Een toekomstbestendig boa-bestel vereist dat werkgevers een proactieve rol nemen in de verdere professionalisering ervan. Onverminderd het gezag van het OM over de strafrechtelijke handhaving, worden de werkgevers nog meer dan nu mede-eigenaar van de kwaliteit en rechtmatigheid van de taakuitvoering van de bij hen in dienst zijnde boa's. Dat vraagt om uitbreiding van de verantwoordelijkheden van werkgevers, vooral op het gebied van: kwaliteitsborging, ethiek, verantwoording en zelfregulering. De aanscherping in de eisen die vanuit het Ministerie van JenV gesteld worden, worden hieronder toegelicht. Door sommige werkgevers worden deze al op vrijwillige basis gehanteerd. Ik wil deze aanscherpingen in wet- en regelgeving verankeren. De eisen zullen gelden voor zowel publieke als private werkgevers en voor zowel eigen werknemers als inhuur.

De boa als volwaardig partner binnen de politiefunctie vereist professioneel werkgeverschap. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor eventuele investeringen om hieraan te voldoen. Om te kunnen beschikken over een functionaris met een opsporingsbevoegdheid en bijbehorende uitrusting worden er vanuit de verantwoordelijkheid voor het boa-bestel eisen gesteld aan de werkgevers door het Ministerie van JenV. Het gaat over eisen op de volgende aandachtsgebieden:

- borgen van vakbekwaamheid, bijvoorbeeld inzake de kwaliteit van processen-verbaal;
- kwalitatief goed optreden, juiste bejegening en correct gebruik van bevoegdheden;
- verantwoording over en transparantie in prestaties, integriteit, klachten en incidenten;
- waarborgen rondom informatiebeveiliging en gegevensverwerking, en
- reflectie, nazorg en toezicht.

Iedere werkgever faciliteert niet alleen de vakbekwaamheid van de boa, maar stuurt hier actief op. Bijvoorbeeld door het verzorgen van specialistische scholing voor specifieke taakuitvoering, ondersteuning bij de constante verbetering van de processen-verbaal, het verzorgen van permanente her- en bijscholing, een EHBO-opleiding en de opleiding die vereist is in het kader van de geweldsbeheersing. Daarnaast wordt er een professioneel personeelsbeleid vereist, bijvoorbeeld door de benoeming van een functioneel leidinggevende, duidelijke functieomschrijvingen, de mogelijkheid tot deelname aan de medezeggenschap, een HR-cyclus met personeelsgesprekken en een periodiek medewerkers tevredenheidsonderzoek. Tenslotte committeert iedere werkgever zich actief aan de Gedragscode boa. Deze zal onder regie van mijn departement in samenwerking met het veld worden opgesteld, passend bij de taak van de boa zoals in deze beschouwing beschreven.

Met het verstrekken van geweldmiddelen aan de boa komt een grote verantwoordelijkheid voor de werkgever. De aanwending van geweld door de boa raakt tenslotte de onaantastbaarheid van het lichaam en de lichamelijke integriteit. Werkgevers zijn er primair voor verantwoordelijk dat hun boa's op een juiste manier in staat worden gesteld gebruik te maken van deze bevoegdheid. Dit geldt ook voor private werkgevers,

[11] 1) Kamerstukken II 2021/22, 29 628, nr. 1090
2) Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 13

waarbij er geen directe democratische controle is. Het daadwerkelijk gebruik van deze bevoegdheid geschiedt onder gezag en verantwoordelijkheid van het OM. De Ambtsinstructie is leidend bij de inzet van geweld(middelen). Op basis van de Ambtsinstructie is de boa reeds verplicht een geweldsmelding te doen bij de hulpofficier van Justitie. Daarnaast wordt samen met werkgevers, politie en OM verder uitgewerkt welke aanvullende waarborgen rondom de afhandeling en beoordeling van geweldsinzet ingeregeld moeten worden.

Iedere werkgever moet beschikken over een duidelijke en laagdrempelige klachtenprocedure voor burgers met betrekking tot het optreden van een boa. Dit is belangrijk voor het bieden van rechtsbescherming en het corrigeren van fouten, en draagt bij aan de legitimiteit van het optreden en het lerend vermogen. Handhavend optreden, met of zonder geweldstoepassing, kan ook een zware emotionele en psychische belasting voor de boa zelf zijn. Daarom moet de werkgever voorzien in adequate ondersteuning, zoals begeleiding, coaching en indien nodig (psychische) nazorg. Dit helpt verzuim te voorkomen en draagt bij aan professioneel en duurzaam functioneren. Ook wordt de werkgever verplicht tot actieve verantwoording richting de toezichthouder en richting mij als verantwoordelijk Minister, bijvoorbeeld door middel van een periodieke analyse van de frequentie en aard van het geweldsgebruik, registratie van incidenten, interne evaluaties en rapportages aan toezichthouder. Dit maakt het mogelijk om patronen te signaleren, te leren, inzetbeleid bij te stellen en de kwaliteit van het geweldsgebruik continu te verbeteren. Uiteraard staan daarbij het gezag en verantwoordelijkheid van het OM in die gevallen waarin daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de geweldsbevoegdheid in het kader van de strafrechtelijke handhaving, niet ter discussie.

Daarnaast zijn striktere waarborgen voor informatiebeveiliging, gegevensdeling en gegevensverwerking cruciaal, gezien de groeiende informatiepositie van de boa. Om te borgen dat de boa rechtmatig en doelmatig gebruik maakt van de voor hen toegankelijke informatiebronnen en dat de registraties voldoen aan de informatiebeveiligingseisen, vraagt dit een grotere verantwoordelijkheid van de werkgevers. Op basis van artikel 41 lid 3 van het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaar zal ook bekeken worden of verdere invulling gegeven kan worden aan de eisen die moeten gelden voor de systemen die de boa en hun werkgevers gebruiken voor het registreren van informatie.

Tot slot zorgt elke werkgever voor een actueel digitaal dossier waarin per boa ten minste is vastgelegd: de aanstelling, bevoegdheden, uitrusting, gevolgde her- en bijscholing, screening, behaalde certificaten, incidenten en klachten. Toezichthouders hebben te allen tijde inzagerecht in dit dossier. Onderzocht zal worden of deze digitale dossiers gekoppeld kunnen worden aan het registratiesysteem dat de boa gebruikt, zodat zij bijvoorbeeld alleen proces-verbaal kunnen opstellen voor strafbare feiten waarvoor zij bevoegd zijn.

g. Betrouwbaarheid en integriteit

De huidige betrouwbaarheidseisen (VOG-P) blijven minimaal gelijk en in het nieuwe bestel wordt gewerkt met continue screening. Hierdoor zullen incidenten waardoor de betrouwbaarheid van een boa mogelijk in het geding is sneller aan het licht komen. Voor de continue screening wordt onderzocht of gebruikt gemaakt kan worden van BlueView door de politie. Dit wordt ook gebruikt voor politiemedewerkers en particuliere beveiligers. Daarmee zullen alle handhavers dezelfde screening krijgen. Continue screening door Justis is ook een mogelijkheid, maar heeft als belangrijk nadeel dat hierbij alleen gebruik wordt gemaakt van justitiële

documentatie, terwijl politie ook zachte opsporingsinformatie uit de Basisvoorziening Handhaving (BVH) gebruikt.

Eenmaal ingeregeld maakt de werkwijze van continue screening het mogelijk dat de boa niet meer eens in de vijf jaar een VOG-P hoeft aan te vragen in het kader van de vernieuwing van hun akte. Zolang er uit de continue screening geen signaal komt dat er twijfels over de integriteit van de individuele boa bestaan, wordt de opsporingsakte automatisch verlengd.

h. Opleiding en examinering

Het opleidings- en examenbestel voor de boa wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid aan opleidingen en opleiders. Er worden momenteel geen eisen aan de opleiding gesteld. De examinering is wel centraal geregeld en wordt namens het Ministerie van Justitie en Veiligheid uitgevoerd door de Exameninstelling Toezicht en Handhaving (ExTH). De focus vanuit het departement op de te behalen exameneisen wordt gehandhaafd, maar vanuit de verantwoordelijkheid voor het boa-bestel en op basis van ontvangen signalen uit het veld zullen ook eisen worden gesteld aan de opleidingen om deze te verbeteren en te verbreden. Op deze manier zorgt het departement ervoor dat de opleidingen van voldoende kwaliteit zijn en dat er naast de nadruk op theoretische kennis ook voldoende aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van vaardigheden en competenties.

Er komt een verstevigd basisexamen waarbij een brede basisopleiding voor de boa in hoofddomein I gewenst is. Dit examen en de bijbehorende opleiding zijn gericht op het functioneren als opsporingsambtenaar, dus bijvoorbeeld op het schrijven van kwalitatief goede processen-verbaal, het verlenen van hulp en EHBO-training, communicatieve en de-escalerende vaardigheden en andere competenties die nodig zijn voor de taakuitvoering. De basisopleiding bekwaamt de boa niet voor alle strafbare feiten op de domeinlijst, maar focust zich op het goed functioneren als opsporingsambtenaar. De basisopleiding moet door de werkgever worden aangevuld met accenten op de te handhaven specialistische wetgeving, bijvoorbeeld gericht op de taak en specialisme «Buitengebied» of «Openbaar Vervoer». Het is de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever dat de boa bekwaam is voor zijn specifieke functie als bijvoorbeeld boswachter of Veiligheid en Servicemedewerker bij de NS.

De examinering van de startbekwaamheid zal in beginsel uitgevoerd blijven worden door ExTH, maar in de afgelopen periode is gebleken dat MBO-instellingen die de opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV) aanbieden de wens hebben om zelf de examens uit te voeren. Over de MBO-instellingen heeft uw Kamer een motie aangenomen waarin het kabinet wordt gevraagd om te onderzoeken of de reguliere MBO-instellingen een (grotere) rol kunnen vervullen in de bij- en nascholing en examinering van de boa.[12] Deze ruimte wil ik bieden door, naast de door ExTH afgenomen examens, ook examens van de HTV-opleiding die door het reguliere MBO worden geëxamineerd, toe te laten op basis van artikel 16, eerste lid, van het Besluit buitengewoon opsporingsambtenaar.

Het stelsel voor permanente her- en bijscholing zal ook worden herzien. Deze herziening is een gevolg van de ontwikkeling die de boa de afgelopen jaren heeft doorgemaakt en van het feit dat er eisen zullen worden gesteld aan de opleidingen. Hier past bij dat een boa meer

[12] Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 10

keuzevrijheid krijgt om her- en bijscholing te volgen die past bij de ontwikkelbehoefte van de boa en de werkgever. Er komt een puntensysteem zoals ook bij andere beroepsgroepen gebruikelijk is en waarbij de boa jaarlijks een minimaal aantal punten moet halen door geaccrediteerde/gecertificeerde opleidingen of trainingen te volgen. Dit maakt het voor de boa en zijn werkgever mogelijk om de bijscholing veel beter aan te laten sluiten op de specifieke omstandigheden, in plaats van iedere vijf jaar een centraal bepaald programma te doorlopen. Daarbij kunnen eisen worden gesteld aan de verdeling van de punten tussen theoretische kennis en de ontwikkeling van vaardigheden en competenties. Ook is het denkbaar dat specifieke vakken verplicht worden gesteld, zoals het schrijven van een proces-verbaal of het nieuwe Wetboek van Strafvordering. Een van de beoordelingspunten bij de accreditatie/certificering is hoe wordt nagegaan of de boa de aangeboden kennis en vaardigheden heeft verworven. Dit puntensysteem voor permanente her- en bijscholing wordt de komende periode uitgewerkt.

i. Eisen aan de fysieke en psychische gesteldheid van de boa

De boa kan te maken krijgen met onvoorziene gebeurtenissen die ingrijpend en stressvol zijn. Gelet op de fysieke en psychische zwaarte van de opsporingsfunctie in combinatie met de uitrusting worden minimale vereisten op het vlak van fysieke en psychische gesteldheid ingesteld. Hierbij wordt gekeken naar voorbeelden van enkele werkgevers die dit zelf al hebben ingevoerd en de politie. Door de fysieke en psychische eisen te koppelen aan de geweldmiddelen, kunnen boa's die hier niet aan voldoen alsnog aan het werk maar zonder de geweldsmiddelen. Zij kunnen dan worden ingezet voor taken waarvoor deze uitrusting niet noodzakelijk is, zoals parkeren en huisvuil.

j. Versterken van het toezichtstelsel

Het huidige boa-bestel kent sterk gecentraliseerd toezicht, waarin het Ministerie van Justitie en Veiligheid primair verantwoordelijk is voor het toezicht op vakbekwaamheid, gedragsborging en -toetsing van de boa. Deze centrale vorm van toezicht past niet langer bij het groeiende professionele karakter van de boa, de diversiteit in het boa-bestel en de wens en de noodzaak tot meer eigen verantwoordelijkheid van werkgevers. De rol van politie en OM als direct toezichthouder en toezichthouder verdwijnt. Door het toezicht te hervormen naar een gelaagd model, waarin de werkgever zelf intern toezicht voert, de branche intercollegiale toetsing ontwikkelt en het Rijk systeemtoezicht uitoefent, ontstaat er een stevig, toekomstbestendig en lerend toezichtstelsel, waarin ruimte is voor diversiteit, maatwerk, professionele ontwikkeling en lerend vermogen.

Het OM blijft uiteraard wel het bevoegd gezag voor zover de boa van zijn strafrechtelijke bevoegdheid of zijn daaraan gekoppelde geweldsbevoegdheid gebruik maakt en behoudt daarmee een rol bij de strafrechtelijke toetsing van incidenten en de kwaliteit van de opsporing. Bij de nadere uitwerking van het nieuwe toezichtstelsel zal hiermee rekening worden gehouden.

1. Eerstelijnstoezicht door de werkgever zelf

Elke werkgever organiseert zelf toezicht op het dagelijkse en operationele functioneren van de functionaris met een boa-status binnen de eigen organisatie. De werkgever stelt een onafhankelijke, interne toezichthouder aan die toezicht uitvoert op kwaliteit, integriteit, proportionaliteit en rechtmatigheid van de taakuitvoering. De onafhankelijkheid van de interne

toezichthouder wordt wettelijk verplicht naar het voorbeeld van een functionaris gegevensbescherming. De interne toezichthouder draagt tenminste zorg voor:

- jaarlijkse zelfevaluatie over de inzet van boa's op kwaliteit, integriteit, proportionaliteit en rechtmatigheid;
- jaarlijkse rapportage van de binnengekomen klachten bij het meldpunt klachten en integriteit n.a.v. de taakuitvoering door de boa, en
- jaarlijkse rapportage met een oordeel over de kwaliteit van het digitaal dossier boa.

De werkgever rapporteert – met inachtneming van de rapportages van de intern toezichthouder – jaarlijks over de kwaliteit, integriteit, proportionaliteit en rechtmatigheid van de inzet van de boa aan ketenpartners en het bevoegd gezag (gemeente, provincie of OM). Daar waar het niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege schaalgrootte of het ontbreken van expertise, om als individuele werkgever een interne toezichthouder aan te wijzen, kan het toezicht bij de interne toezichthouder van een andere werkgever worden belegd of kan een gezamenlijke overkoepelende organisatie ten behoeve van dit toezicht door deze werkgevers worden opgericht.

2. Tweedelijns toezicht door de sector

Het tweedelijnstoezicht in hoofddomein I wordt door de werkgevers samen ingericht. In lijn met de motie Michon-Derkzen zullen de werkgevers die functionarissen met een boa-status in dienst hebben, worden verzocht om zelf een onafhankelijke boa-beroepsorganisatie op te richten, die onder andere wordt belast met het toezicht op de gestelde werkgeverseisen en hierover aan Justis rapporteert.[13] Daarnaast versterkt de boa-beroepsorganisatie het lerend vermogen in hoofddomein I door intercollegiale visitaties te faciliteren, waarbij werkgevers elkaar bezoeken. Tijdens een visitatie bespreken zij tenminste hoe de inzet van de boa verloopt (kwaliteit, integriteit, proportionaliteit en rechtmatigheid). Zij maken hierbij gebruik van de rapportages zoals opgesteld door de onafhankelijke intern toezichthouder, en voeren gesprekken met de boa's en ketenpartners, zoals politie en OM.

3. Derdelijns toezicht door de rijksoverheid

Vanuit het departement wordt toezicht gehouden op de werking van het boa-bestel, bijvoorbeeld door thematische onderzoeken te houden. Daarnaast ben en blijf ik als Minister van Justitie en Veiligheid verantwoordelijk voor het toekennen, opschorten en intrekken van de boa-status. Hiermee houd ik een rol in het toezicht op het correct gebruik van de opsporingsbevoegdheid.

De precieze invulling van het gelaagde toezicht vergt een nadere uitwerking en is opgenomen in de uitvoerings- en implementatieagenda.

Uitvoerings- en implementatieagenda

Bovenstaande wijzigingen in het boa-bestel zijn betekenisvol en moeten zorgvuldig en stapsgewijs worden doorgevoerd. Met een uitvoerings- en implementatieagenda wordt richting gegeven aan de verdere professionalisering en versterking van het bestel. Deze agenda is als bijlage bij deze brief opgenomen.

De verdere uitwerking en implementatie van deze wijzigingen in het stelsel zullen, onder regie van mijn departement, tijd en verdere afstemming met de (keten-) partners vragen. Ook moeten de werkgevers

[13] Kamerstukken II 2024/25, 36 395, nr. 11

en andere partners de tijd krijgen om de impact van de wijzigingen te bepalen en hieraan te voldoen. Uitvoeringstoetsen en impactanalyses zullen dan ook worden gedaan op het moment dat de aangekondigde richting verder is uitgewerkt. De voorgestelde wijzigingen vergen in ieder geval op onderdelen een aanpassing van de wet en daarnaast een aanpassing van lagere regelgeving. Bekeken moet worden of dat het beste binnen de huidige wetsystematiek kan of dat een nieuw wettelijk kader voor boa's gewenst is. Dit alles kost tijd. Ik werk stapsgewijs en streef ernaar om het nieuwe stelsel volledig ingevoerd en operationeel te hebben in 2028.

Afsluitend

De maatschappij en de behoefte aan leefbaarheid en veiligheid veranderen snel en continu. Dat heeft invloed op het werk van de boa. Met de taakbeschrijving van de boa in deze brief doe ik recht aan de dagelijkse praktijk waarin de boa zijn belangrijke werk doet. Met de aangekondigde beleidswijzigingen stel ik hen in staat om hun belangrijke taak adequaat te kunnen uitvoeren binnen de noodzakelijke waarborgen waarmee werken binnen de politiefunctie omgeven is. Het is een stevige basis waarop toekomstgericht doorontwikkeld kan worden.

Het is belangrijk om met alle betrokkenen regelmatig stil te staan bij de werking van en impact van relevante ontwikkelingen op het boa-bestel, zodat de boa als professionele partner in de publieke ruimte ook in de toekomst geborgd is. Het functioneren van het nieuwe boa-stelsel zal daarom 5 jaar na inwerkingtreding worden geëvalueerd.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F. van Oosten