

## TEAM-/AFDELINGSPROTOCOL VEILIGE PUBLIEKE DIENSTVERLENING BUITENGEWOON OPSPORINGSAMBTENAREN (BOA)

Dit document is gericht op het komen tot teamafspraken voor teams van BOA's die met name contact hebben met burgers in de openbare ruimte, op huis- of bedrijfsbezoek

### Inleiding

Met behulp van dit formulier kan een BOA-team tot een teamprotocol Veilige Publieke Dienstverlening komen. Een teamprotocol is altijd een afgeleide van het in de organisatie vastgelegde beleid en is een vertaling van dat beleid naar het team.

De uitgangspunten die gelden bij Veilige Publieke Dienstverlening zijn voor de sector gemeenten samengevat in het document Werkwijzer Veilige Publieke Dienstverlening. Deze Werkwijzer ([hyperlink](#)) bevat alle inhoudelijke informatie die een team nodig heeft om te komen tot de invulling van het eigen team-/afdelingsprotocol.

### Aanpak/werkwijze:

- Lees de 'werkwijzer veilige publieke dienstverlening' ([hyperlink](#))
- Bepaal per onderwerp de stand van zaken op de afdeling/in het team
- Leg afspraken voor de afdeling/het team vast in onderstaande tabellen en kom zo tot een afdelings-/teamprotocol

### Visie op veilige publieke dienstverlening

#### Organisatievisie

Veilige publieke dienstverlening...

...betekent voor ons:

.....

.....

..... (afdelingsvisie)

...is voor ons belangrijk omdat:

.....

.....

.....

Onze bijdrage daaraan is:

.....

.....

.....

## Kwaliteit van dienstverlening

We richten ons werk zo in dat we voor de burger zo duidelijk en transparant mogelijk zijn. Dit doen we daarvoor:

- Wij .....

Onder professionele houding en gedrag van medewerkers (onze gedragsregels) verstaan we:

- Wij .....

Voor de rol van leidinggevenden betekent dit:

- Wij .....

## Professioneel handelen

Ten aanzien van het (h)erkennen van en adequaat reageren op emotie van burgers, spreken we het volgende af:

- Wij .....

In het verdelen van het werk houden we op de volgende manier rekening met competenties en inhoudelijke kwaliteiten van individuele medewerkers:

.....  
.....  
.....

## Normoverschrijdend gedrag tegengaan

Vul onderstaand schema aan met eigen voorbeelden.

EMOTIE OF AGRESSIE?	EMOTIONEEL GEDRAG		AGRESSIE (Non-)verbale agressie	AGRESSIE Bedreiging, intimidatie	AGRESSIE Fysiek geweld
<b>GEDRAG VAN DE BURGER</b>	<p><b>Gedrag gericht op zichzelf en op de eigen situatie</b></p> <p><i>Vaak te herkennen aan uitingen in de ik-vorm.</i></p> <p><i>Uitzondering of begrip vragen, klagen, excuus verzinnen, beroep op redelijkheid doen, afhankelijk gedrag, claimen</i></p>	<p><b>Kritiek op regels, beleid en/of organisatie</b></p> <p><i>Vaak te herkennen aan uitingen met 'jullie' als aanspreekvorm.</i></p> <p><i>In discussie gaan, ter verantwoording roepen, beschuldigen, schande spreken, machtsstrijd, obstructie</i></p>	<p><b>Gericht op de medewerker</b></p> <p><i>Vaak te herkennen aan uitingen met 'jij' als aanspreekvorm.</i></p> <p><i>Sarren, zuigen, treiteren, uitlokken, grof zijn, schelden, belachelijk maken</i></p>	<p><b>(Non-)verbaal dreigen, dreigen met geweld, intimideren, seksuele intimidatie</b></p> <p><i>Gaat een stap verder dan verbale agressie. Het kan ook gaan om een suggestie van geweld of door openlijk hiermee te dreigen. Het gedrag is op de medewerker persoonlijk gericht. De uiting van agressie levert mogelijk ook gevaar op voor de burger zelf of voor anderen.</i></p>	<p><b>Schoppen, slaan, spugen, beetpakken, trekken, vernielen, voorwerp gooien</b></p> <p><i>Gaat een stap verder dan bedreiging of intimidatie.</i></p> <p><i>Het gedrag is gericht op personen en/of zaken.</i></p>
<b>STANDPUNT ORGANISATIE (ORGANISATIE-NORM)</b>	Burgers mogen klagen en boos en geïrriteerd zijn.	Burgers mogen kritiek hebben op het beleid en de regelgeving en mogen dit uiten en boos en geïrriteerd zijn.	Burgers mogen <i>niet</i> persoonlijk worden tegen medewerkers. We gaan pas verder in gesprek wanneer de burger met dit gedrag stopt. Als het gedrag niet stopt beëindigen we het gesprek en nemen we passende maatregelen.	Burgers mogen medewerkers niet bedreigen of intimideren. We beëindigen in zo'n geval het gesprek en nemen gepaste maatregelen.	De veiligheid van medewerkers gaat boven alles. Burgers mogen dus niet fysiek worden naar personen en/of zaken.
<b>TEAMNORM (BENOEM VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK)</b>	Eigen voorbeelden	...	...	...	...

<p style="text-align: center;"><b>AANPAK/ WERKINSTRUCTIE (AANPASSEN WAAR NODIG)</b></p>	<p><b>OMBUIGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfcontrole / geen discussie</li> <li>• Eerst aandacht voor de emotie / laten uitpraten</li> <li>• Dan uitleggen waarom er zo gewerkt wordt</li> <li>• Aangeven wat (on)mogelijkheden zijn</li> <li>• Afronden</li> </ul>	<p><b>OMBUIGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfcontrole / geen discussie</li> <li>• Eerst aandacht voor de emotie/laten uitpraten</li> <li>• Dan uitleggen waarom er zo gewerkt wordt</li> <li>• Aangeven wat (on)mogelijkheden zijn</li> <li>• Afronden</li> </ul>	<p><b>GRENS STELLEN</b></p> <p>Zelfcontrole / geen discussie Creëer een veilige afstand Inschatting maken: Veilig?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedrag benoemen</li> <li>• Aangeven dat dit niet geaccepteerd wordt</li> <li>• Niet strafbaar? Spreek de burger aan op algemeen geldende normen en waarden</li> <li>• Wel strafbaar: wijs op het strafbare feit en benoem de consequentie als de burger doorgaat</li> </ul> <p>Onveilig of stopt het niet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stel Stel de burger evt. nog een laatste keer voor de keuze en wijs op de consequentie als de burger niet stopt</li> <li>• Stopt het niet: voer de consequentie uit en deel dit mee aan de burger (einde gesprek, proces-verbaal of aanhouding)</li> </ul>	<p><b>GRENS STELLEN EN EINDE GESPREK</b> Zelfcontrole / geen discussie Creëer een veilige afstand Inschatting maken: Veilig?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedrag benoemen</li> <li>• Aangeven dat dit niet geaccepteerd wordt</li> <li>• Overgaan tot verbalisering of aanhouding</li> <li>• Vraag bij aanhouding om medewerking en wijs de burgers op de geweldsbevoegdheid bij tegenwerking</li> <li>• Pas waar nodig de geweldsinstructie toe zoals geleerd in RTGB</li> <li>• Breng de burger over naar het politiebureau met politie-assistentie</li> </ul> <p>Eigen veiligheid gaat altijd voor. Als de situatie niet veilig is, roep dan assistentie in via de meldkamer/noodknop</p>	<p><b>EIGEN VEILIGHEID</b> Zelfcontrole / geen discussie Creëer een veilige afstand Risicotaxatie maken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probeer eerst verbaal door te dringen door de burger aan te spreken</li> <li>• Benoem het gedrag en spreek de aanhouding uit</li> <li>• Vraag om medewerking en wijs de burger op de geweldsbevoegdheid bij tegenwerking</li> <li>• Pas waar nodig de geweldsinstructie toe zoals geleerd in RTGB</li> <li>• Breng de burger over naar het politiebureau met politie-assistentie</li> </ul> <p>Indien het geweld zodanig is dat de eigen veiligheid niet gewaarborgd is, trek dan terug en roep direct assistentie in via de meldkamer/noodknop</p>
<p style="text-align: center;"><b>MELDEN EN AFHANDELEN?</b></p>	<p>Niet melden, tenzij het gedrag aanhoudt en er een patroon ontstaat</p>	<p>Niet melden, tenzij het gedrag aanhoudt en er een patroon ontstaat</p>	<p>Als de burger zijn of haar gedrag (oprecht) positief corrigeert na daarop te zijn aangesproken en er in het gesprek niet opnieuw hoeft te worden gecorrigeerd, wordt er niet gemeld, tenzij er een patroon ontstaat. Bij aanhoudend gedrag wordt het gedrag wel gemeld en afgehandeld conform het sanctiebeleid.</p>	<p>Altijd melden en afhandelen conform het sanctiebeleid</p>	<p>Altijd melden en afhandelen conform het sanctiebeleid</p>

Voor onze afdeling / ons team bestaan de volgende **risicosituaties** met betrekking tot agressie en geweld:

.....

We nemen de volgende maatregelen om agressie in verschillende risicosituaties te voorkomen *[uitwerken per risicosituatie]*:

.....

.....

We treffen de volgende organisatorische en technische voorzieningen:

.....

.....

We maken de volgende afspraken over het **melden/registreren** van incidenten:

.....

.....

Als de burger over 'de grens' is gegaan, dan werken we volgens onze bevoegdheden en stemmen de regiemaatregel (sanctie) vanuit de organisatie af met de coördinator agressie en geweld

We maken de volgende afspraken over **opleiding/training** in het omgaan met emoties en het reageren op normoverschrijdend gedrag:

.....

.....

Over **opvang en nazorg** na een incident, spreken we het volgende af:

Eerste opvang wordt verzorgd door:

.....

.....

Nazorg wordt verleend door:

.....

## Lerende aanpak

Voorbeelden van dilemma's in relatie tot veilig en integer werken als BO

- 'Schelden doet geen zeer'. Als we alles moeten melden wat me meemaken, dan hebben we hier een dagtaak aan
- Wat levert het op om het gesprek te beëindigen, als we niet gaan verbaliseren? Belonen we dan het gedrag niet? En wat doet dat met ons gezag?
- Hoe voorkom je dat integriteit in het geding komt als de ene collega grenzen stelt en de andere collega niet?
- Kun je rekenen op steun van de organisatie als je grenzen stelt volgens de norm?

Onze dilemma's zijn:

...

We bespreken dilemma's die we tegenkomen in het werk op de volgende manier:

.....

.....

Als we in ons werk problemen of dilemma's tegenkomen die we als afdeling/team niet zelf kunnen oplossen, dan hanteren we de volgende werkwijze:

.....

.....

Incidentanalyse en -evaluatie:

- Ieder incident wordt besproken in het teamoverleg (vast agendapunt).
- Medewerkers die zijn afgeweken van de afspraken of teamnorm, brengen dit zelf tijdens het teamoverleg ter sprake.
- Corrigerende maatregelen die we nemen op basis van incidenten worden vastgelegd in het afdelings-/teamprotocol.
- .....

## Borging en monitoring

Het borgen en monitoren van veilige publieke dienstverlening doen we als volgt:

We bekijken of we volgens bestaande afspraken werken:

- Per kwartaal bespreken we in een werkoverleg de afwijkingen van het protocol.
- Per kwartaal bespreken en evalueren we de incidenten op basis van een rapportage uit het GIR
- Per kwartaal bekijken we of alle verbeteracties naar tevredenheid zijn uitgevoerd.
- .....

We bekijken als volgt of we tevreden kunnen zijn over het effect van de afspraken:

- Elk half jaar bespreken we in een werkoverleg of onze aanpak het beoogde resultaat oplevert.
- We gaan na of kennis en vaardigheden op orde zijn (aan de hand van leer- en ontwikkelplannen);
- We bekijken jaarlijks welke ontwikkelingen van invloed zijn op veilige publieke dienstverlening, wat dat betekent voor onze ontwikkeling en bijstellen van het afdelingsprotocol.
- .....