



MEDEWERKERSMONITOR 2020-2021

RAPPORTAGE NAAR FUNCTIEGROEPEN

Beste lezer,

Voor u ligt de korpsrapportage van de Medewerkersmonitor 2020-2021, het landelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsomstandigheden binnen het korps.

De uitkomsten in deze rapportage omvatten de eenheden van de Nationale Politie, en het Politie Diensten Centrum en de Staf Korpsleiding, met uitzondering van de aspiranten, vrijwilligers en bijzondere diensten. Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode september 2020 t/m februari 2021.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- ✓ [Onderzoeksverantwoording](#)
- ✓ [Toelichting bij dit rapport](#)
- ✓ [Leeswijzer](#)
- ✓ [Resultaten](#)

Met vriendelijke groet,
Schouten & Nelissen

NATIONALE POLITIE

PDC, Dienst HRM-expertise VGW
Postbus 33137
3005 EC Rotterdam

SCHOUTEN & NELISSEN

Postbus 266
5300 AG ZALTBOMMEL

Zaltbommel, december 2021



SCHOUTEN & NELISSEN

University of
Applied Sciences

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

Onderzoeks- verantwoording

Onderzoeksdoel

De Medewerkersmonitor is een landelijk vragenlijstonderzoek onder alle medewerkers van de politie en heeft als doel het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting binnen het korps. Het onderzoek geeft inzicht in onderwerpen zoals werkdruk, onderbelasting, zelfsturing, interne communicatie, grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie, agressie en geweld door burgers, vitaliteit en burn-out klachten. De Medewerkersmonitor wordt uitgevoerd door Schouten & Nelissen in samenwerking met de dienst HRM van de politie en wordt gefaseerd uitgezet onder alle medewerkers van de politie.

Opzet vragenlijst

De vragenlijst van de Medewerkersmonitor werd ontwikkeld door Schouten & Nelissen in samenwerking met de landelijke projectgroep Medewerkersmonitor van de politie. De onderwerpen en vragen die werden opgenomen waren gebaseerd op het wetenschappelijke Job Demands-Resources (JD-R) model. Dit model wordt veelvuldig toegepast in onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting, werkplezier, werkstress en verzuim. Een klein deel van de vragen werd enkel getoond aan bepaalde groepen medewerkers, bijvoorbeeld afhankelijk van of zij al dan niet contact hebben met burgers of andere externen. Per organisatieonderdeel was er ruimte om een aantal specifieke vragen toe te voegen.

Procedure

Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode 7 september 2020 – 19 februari 2021 onder alle eenheden van de Politie (Amsterdam, Den Haag, Landelijke Eenheid, Limburg, Midden-Nederland, Noord-Holland, Noord-Nederland, Oost-Brabant, Oost-Nederland, Rotterdam, Zeeland-West-Brabant), het Politie Diensten Centrum en de Staf Korpsleiding, met uitzondering van de aspiranten, vrijwilligers en bijzondere diensten. Medewerkers uit deze eenheden en diensten ontvingen vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging voor het onderzoek. Non-respondenten ontvingen na 7 en 14 dagen een herinnering. Gedurende 3 weken hadden medewerkers de tijd om de vragenlijst in te vullen. Gedurende het onderzoek hadden geautoriseerden real-time inzicht in de respons. Voor medewerkers en leidinggevenden was vanuit Schouten & Nelissen een online helpdesk beschikbaar. Na het afronden van de vragenlijst kregen deelnemers de mogelijkheid om een persoonlijk feedbackrapport naar zichzelf te laten mailen. Dit rapport bevatte de persoonlijke uitkomsten en concrete tips om met de uitkomsten aan de slag te gaan.

Bescherming persoonsgegevens

De persoonsgegevens die werden verzameld, worden vertrouwelijk behandeld. Niemand binnen de politie kan op basis van het onderzoek individuele antwoorden verbinden aan iemands persoonlijke identiteit. Het onderzoek werd uitgevoerd door Schouten & Nelissen. Er zijn strikte afspraken gemaakt over de opslag en verwerking van de antwoorden. Rapportages worden alleen aan de politie verstrekt voor groepen met 11 of meer deelnemers. Na afloop van het onderzoek worden de geanonimiseerde data, inclusief de ongescreende antwoorden op de open vragen, overgedragen aan de politie.

TOELICHTING BIJ DIT RAPPORT

Selectieproces functies

Funciegroepen

In deze rapportage wordt een uitsplitsing gemaakt naar de resultaten van enkele verschillende funciegroepen binnen de Nationale Politie. In de tabel op deze pagina is weergegeven om welke funciegroepen dit gaat, en welke verschillende functies hier onder vallen. Om tot deze uitsplitsing te komen is een selectie gemaakt van de 12 meest relevante functies binnen de politie. Eerst zal worden toegelicht welke keuzes gemaakt zijn om tot deze groepen te komen.

Uit de in totaal 72 functies zijn de functies geselecteerd met een omvang van meer dan 100 medewerkers. Er waren 46 groepen die aan dit criteria voldeden. Vervolgens is er gekeken of subgroepen samengevoegd konden worden. Hier is voor gekozen wanneer binnen verschillende functies vergelijkbare taken worden uitgevoerd en uitkomsten binnen deze groepen niet teveel van elkaar afwijken.

Waar groepen zijn samengevoegd is een uiteenzetting van de betreffende subgroepen toegevoegd in de tabel.

Als laatste stap zijn de 5 grootste groepen geselecteerd, en dit is aangevuld met 7 kleinere groepen die ten minste groter zijn dan 500 medewerkers en die de meest afwijkende score hebben ten opzichte van de gemiddelde score binnen de totale politiepopulatie.

Er zijn een aantal afdelingen en/of functies niet meegenomen in dit selectieproces. Reden hiervoor is dat deze afdelingen al over een eigen rapportage beschikken die voldoende inzicht geeft in het welzijn binnen deze subgroepen. Afdelingen die om deze reden niet mee zijn genomen: de Politieacademie en Landelijke Meldkamer Samenwerking. Daarnaast zijn bijzondere diensten binnen het heimelijke domein vanwege de aard van het werk niet opgenomen in deze rapportage.

<i>Funciegroep</i>	<i>Onderliggende functies</i>	<i>Aantal respondenten</i>
GGP	assistent, medewerker, generalist, senior	9236
Operationeel Specialist	A t/m E	3544
Tactische Opsporing	Senior, generalist	3126
Operationeel Expert	GGP, beveiliging, intelligence, forensische opsporing, intake & service, tactische opsporing	2798
Intake & Service	Assistent, medewerker, generalist, senior	2706
Intelligence	Medewerker, generalist, senior	1162
Beveiliging	assistent A&B, medewerker, generalist	888
Teamchef	Teamchefs B, C, OS, NOS	669
Meldkamer	Generalist, senior	636
HSM	B t/m D	575
Administratief medewerker	A & B	548
Forensische Opsporing	assistent, medewerker, generalist, senior	495

Opbouw rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd

- [Onderzoeksverantwoording](#). Hierin las u meer over het onderzoeksdoel, de opzet van de vragenlijst en de gehanteerde procedure.
- [Toelichting bij dit rapport](#). Hier las u dat in dit rapport de uitkomsten worden weergegeven naar functiegroepen, en hoe deze functiegroepen tot stand zijn gekomen.
- [Leeswijzer](#). Op deze en de volgende pagina leest u aanwijzingen en kanttekeningen bij het doornemen van de uitkomsten.
- [Resultaten](#). Hierin vindt u de uitkomsten van de MEMO uitgesplitst naar functiegroep




Vergelijkingsgroepen

In deze rapportage worden verschillende groepen met elkaar vergeleken:

- De uitkomsten kunnen worden vergeleken met de benchmark “**NP vorige meting**”. Dit betreft de gemiddelde score op dit onderwerp van de gehele politieorganisatie tijdens de vorige MEMO.
- Ter vergelijk zijn in deze rapportage de onderwerpen Werkplezier en Werkstress ook vergeleken met een benchmark van de Nederlandse beroepsbevolking (“NL”). Deze benchmark is gebaseerd op landelijke onderzoeken (N ≈ 40.000).

Scores en kleuren

In de rapportage worden uitkomsten op verschillende manieren weergegeven:

- ✓ Voor de onderwerpen Grensoverschrijdende omgangsvormen en Agressie & geweld door burgers en/of andere externen wordt in percentages weergegeven hoeveel medewerkers hier de afgelopen 12 maanden mee te maken hebben gehad. Ook worden de uitkomsten op Werkplezier en Werkstress in percentages weergegeven.
- ✓ De overige onderwerpen worden op een 10-puntsschaal weergegeven. Let op: dit betreft geen rapportcijfer, maar een gemiddeld cijfer waarvoor bij de Taakeisen (onderwerpen die stress veroorzaken) geldt: hoe lager hoe gunstiger. Voor Hulpbronnen geldt: hoe hoger de score, des te gunstiger de uitkomst.
- ✓ Door middel van kleuring is de afwijking van de benchmark (NP vorige meting) zichtbaar. Een lichtblauwe kleur  staat voor een gunstige score ten opzichte van de benchmark. Een grijsblauwe score  staat voor een score gelijk aan de benchmark. Een donkerblauwe score  staat voor een risico ten opzichte van de benchmark. Over het algemeen geldt: hoe donkerder de score, des te meer dit een risico vormt voor werkplezier en werkstress.

Vragen over de leidinggevende

Twee onderwerpen in de Medewerkersmonitor hadden direct betrekking op de leidinggevende: “Relatie met de leidinggevende” en “Inspiratie door de leidinggevende”.

Aan de medewerkers werd de vraag voorgelegd wie zij beschouwen als hun leidinggevende. Hieronder leest u wie medewerkers als hun leidinggevende beschouwen en over wie zij de desbetreffende vragen invulden.

Leidinggevende	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intake & Service	Intelligence	Administratief Medewerker	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Forensische Opsporing
Korpschef	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
Politiechef	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Directeur	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Diensthooft	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	1%	0%	0%
Sectorhooft	0%	6%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	86%	1%	1%	0%
Teamchef	43%	66%	35%	85%	40%	39%	59%	32%	2%	39%	46%	46%
Afdelingshooft	2%	6%	6%	2%	7%	13%	5%	3%	0%	3%	14%	9%
Projectleider	1%	3%	6%	1%	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Coördinator	1%	5%	4%	3%	4%	6%	30%	0%	0%	2%	27%	5%
Operationeel expert	48%	4%	44%	1%	40%	32%	1%	56%	0%	45%	2%	32%
Senior medewerker	1%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	3%	0%	3%	3%	0%
Generalist	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Docent C	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Docent D	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Anders	4%	7%	4%	3%	5%	7%	3%	3%	1%	4%	5%	5%

DE RESULTATEN

Balans in het werk

Balans in het werk

Gemotiveerd en gezond werken is een kwestie van balans tussen wat iemand energie geeft en wat energie kost. Met de Medewerkersmonitor werden verschillende energiegevers (Hulpbonnen) en energienemers (Taakeisen) in het werk in kaart gebracht. Zijn energiegevers en –nemers in balans, dan blijven medewerkers gemotiveerd, gezond en weerbaar en gaan zij met plezier naar hun werk. Ontstaat er disbalans, dan leidt dat tot stress. Op den duur kan werkstress leiden tot lichamelijke en/of psychische klachten. Ervaren medewerkers regelmatig stress door het werk, dan is het dus belangrijk om (samen) na te gaan hoe dat verholpen en voorkomen kan worden

Welzijn

Werkplezier en werkstress

Plezier in het werk is een combinatie van vitaal en toegewijd zijn en opgaan in het werk (flow). Werkstress is een combinatie van uitputting en mentale afstand tot het werk (cynisme). Hieronder zijn de uitkomsten voor deze afzonderlijke onderwerpen weergegeven, per functiegroep. Ook zijn de afzonderlijke onderwerpen gecombineerd tot percentages voor werkplezier en werkstress.

Welzijn	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intake & Service	Intelligence
Cynisme	2,6	3,0	2,8						
Flow	5,6	5,0	5,2						
Uitputting	2,9	2,7	2,5						
Toewijding	6,8	6,2	6,2						
Vitaliteit	6,4	5,6	5,8						

Welzijn	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Administratief Medewerker	Forensische Opsporing
Cynisme	2,6	3,0	2,8						
Flow	5,6	5,0	5,2						
Uitputting	2,9	2,7	2,5						
Toewijding	6,8	6,2	6,2						
Vitaliteit	6,4	5,6	5,8						

Voor werkplezier werden medewerkers ingedeeld in 3 groepen die verschillende niveaus van werkplezier representeren. Medewerkers die een grote mate van werkplezier ervaren, zijn gelabeld als “veel werkplezier”. Medewerkers die weinig plezier in het werk ervaren, zijn gelabeld als “weinig werkplezier”. De tussengroep is gelabeld als “neutraal”.

Voor werkstress werden medewerkers ingedeeld in 4 groepen die verschillende niveaus van werkstress representeren. Deze groepen zijn zo opgebouwd dat de stressklachten van medewerkers in deze groepen, overeenkomen met de klachten van medewerkers die daadwerkelijk een burn-out hadden. Medewerkers die klachten ervaren werden gelabeld als “Burn-out klachten” en “Ernstige burn-out klachten”. Medewerkers die een verhoogde kans liepen om in deze groepen terecht te komen, werden gelabeld als “Risico op klachten”. De overige groep medewerkers werd gelabeld als “Geen klachten”.

Werkplezier en werkstress uitgesplitst naar functiegroepen

	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intake & Service	Intelligence
Werkplezier									
Weinig werkplezier	22%	34%	30%	32%	25%	36%	23%	33%	37%
Neutraal	55%	54%	57%	58%	60%	55%	63%	53%	52%
Veel werkplezier	23%	12%	13%	10%	15%	9%	15%	14%	12%
Werkstress									
Geen klachten	62%	53%	57%	48%	59%	50%	60%	61%	53%
Risico op burn-out klachten	23%	30%	28%	35%	28%	31%	27%	24%	30%
Burn-out klachten	12%	13%	12%	14%	11%	15%	11%	12%	12%
Ernstige burn-out klachten	3%	4%	3%	3%	2%	4%	2%	3%	6%
	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Administratief Medewerker	Forensische Opsporing
Werkplezier									
Weinig werkplezier	22%	34%	30%	33%	7%	27%	30%	37%	28%
Neutraal	55%	54%	57%	52%	64%	60%	52%	50%	53%
Veel werkplezier	23%	12%	13%	15%	29%	13%	17%	12%	19%
Werkstress									
Geen klachten	62%	53%	57%	63%	76%	62%	67%	64%	57%
Risico op burn-out klachten	23%	30%	28%	25%	17%	24%	22%	24%	25%
Burn-out klachten	12%	13%	12%	11%	6%	11%	10%	9%	14%
Ernstige burn-out klachten	3%	4%	3%	2%	1%	3%	2%	2%	3%

Het werk – taakeisen en hulpbronnen

Ieder werk kent aspecten die motiveren en energie geven. Deze aspecten noemen we hulpbronnen. Voorbeelden van hulpbronnen zijn een goede relatie met collega's en de leidinggevende en groei- en ontwikkelmogelijkheden in het werk. Hulpbronnen helpen medewerkers om effectief om te gaan met de taakeisen in het werk.

Het werk - hulpbronnen	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intelligence	Intake & Service
Relatie met de leidinggevende	5,6	6,2	6,6						
Interne communicatie	5,4	4,4	5,1						
Groei- en ontwikkelmogelijkheden	6,2	5,5	5,9						
Inspraak	4,6	4,2	4,5						
Inspiratie door de leidinggevende	6,6	5,7	6						
Jezelf kunnen zijn	6,0	5,8	6,2						
Relatie met collega's	7,1	7,1	7,6						
Zelfstandigheid	7	6,2	6,5						
Zelfsturing	6,4	6,2	6,3						
Rolduidelijkheid	6,4	5,6	6,4						
Vaardigheden	5,0	6,4	6,4						

Het werk - hulpbronnen	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Administratief Medewerker	Forensische Opsporing
Relatie met de leidinggevende	5,6	6,2	6,6						
Interne communicatie	5,4	4,4	5,1						
Groei- en ontwikkelmogelijkheden	6,2	5,5	5,9						
Inspraak	4,6	4,2	4,5						
Inspiratie door de leidinggevende	6,6	5,7	6						
Jezelf kunnen zijn	6,0	5,8	6,2						
Relatie met collega's	7,1	7,1	7,6						
Zelfstandigheid	7	6,2	6,5						
Zelfsturing	6,4	6,2	6,3						
Rolduidelijkheid	6,4	5,6	6,4						
Vaardigheden	5,0	6,4	6,4						

Taakeisen zijn de aspecten in het werk die belastend zijn en energie kosten. Voorbeelden hiervan zijn een hoge werkdruk en agressie en geweld waarmee medewerkers in hun werk geconfronteerd kunnen worden. De uitkomsten voor het onderwerp Agressie & geweld door burgers en/of andere externen en Grensoverschrijdend gedrag staan onder een aparte kop.

Het werk - taakeisen	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intake & Service	Intelligence
Emotionele belasting	3,1	3,4	3,0						
Gebrek aan uitdaging	3,8	4,2	3,9						
Mentale belasting	3,8	6,7	6,4						
Werkdruk	4,7	4,6	4,6						
Verstoorde werk- prive balans	2,4	2,4	2,2						
Werkbelasting	5,0		4,8						

Het werk - taakeisen	NL	NP vorige meting	NP huidige meting	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Administratief Medewerker	Forensische Opsporing
Emotionele belasting	3,1	3,4	3,0						
Gebrek aan uitdaging	3,8	4,2	3,9						
Mentale belasting	3,8	6,7	6,4						
Werkdruk	4,7	4,6	4,6	*			*	*	
Verstoorde werk- prive balans	2,4	2,4	2,2						
Werkbelasting	5,0		4,8	*		*	*	*	

* De donkerblauwe uitkomsten met sterretje bij Werkdruk en Werkbelasting staan voor een (te) lage werkdruk/werkbelasting i.p.v. een (te) hoge werkdruk/werkbelasting.

Wat als belastend wordt ervaren, verschilt per medewerker. Dit hangt af van hoe men met de taakeisen en hulpbronnen in het werk om gaat. Om de motivatie, gezondheid en weerbaarheid van medewerkers te waarborgen en te verbeteren, is het belangrijk om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Kost het werk medewerkers veel energie, dan kan dit op den duur leiden tot gezondheidsklachten. Deze klachten kunnen zowel lichamelijk als psychisch van aard zijn.

Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie

Hieronder leest u hoeveel medewerkers de afgelopen 12 maanden (“een enkele keer” tot “heel vaak of voortdurend”) werden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag binnen de Politie

Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie	NL*	NP vorige meting	NP huidige meting	GGP	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Operationeel expert	Intake & Service	Intelligence
Pesten	8%	18%	12%	15%	11%	12%	11%	14%	12%
Ongewenste seksuele aandacht	2%	7%	4%	5%	3%	4%	3%	5%	3%
Discriminatie	5%	8%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	6%
Intimidatie	11%	15%	12%	13%	11%	11%	12%	13%	14%
Lichamelijk geweld	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie	NL*	NP vorige meting	NP huidige meting	Beveiliging	Teamchef	Meldkamer	HSM	Administratief Medewerker	Forensische Opsporing
Pesten	8%	18%	12%	19%	6%	17%	13%	10%	17%
Ongewenste seksuele aandacht	2%	7%	4%	4%	3%	4%	2%	3%	4%
Discriminatie	5%	8%	6%	9%	6%	6%	6%	6%	8%
Intimidatie	11%	15%	12%	18%	9%	17%	15%	8%	18%
Lichamelijk geweld	0%	3%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%

*NL = Nederlandse beroepsbevolking

De organisatie vindt het erg belangrijk om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Om grensoverschrijdend gedrag te stoppen, is het erg belangrijk dat dit gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Daarnaast kunnen leidinggevenden medewerkers die melding maken, ondersteunen om effectief met grensoverschrijdend gedrag om te gaan. Ook de omgeving heeft hierin een belangrijke rol. Met vragen over mogelijkheden en passende vormen van ondersteuning en voor het bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag kunnen leidinggevenden terecht bij de vertrouwenspersoon in de organisatie.

In onderstaande tabel zijn de vragen over grensoverschrijdend gedrag binnen de politie in de afgelopen 12 maanden (alle Eenheden, Staf Korpsleiding en Politie Diensten Centrum) weergegeven.

GRENSOverschrijdend Gedrag Binnen de Politie (afgelopen 12 maanden)	Nee	Een enkele keer	Regelmatig	Vaak	Heel vaak of voortdurend
Ik heb te maken gehad met pesten	87%	10%	2%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht	96%	3%	<1%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met discriminatie	93%	5%	1%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met intimidatie	88%	9%	2%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met lichamelijk geweld	100%	0%	0%	0%	0%

	Collega('s) binnen je team	Collega('s) uit andere teams	Leiding-gevende(n)	Studenten
*Door wie werd je gepest?	71%	14%	32%	1%
*Van wie kreeg je ongewenste seksuele aandacht?	68%	36%	17%	3%
*Door wie werd je gediscrimineerd?	55%	26%	43%	3%
*Door wie werd je geïntimideerd?	38%	11%	64%	0%
*Wie gebruikte lichamelijk geweld tegen je?	74%	10%	17%	5%

	Leiding-gevende	Collega's	Vertrouwen-spersoon	Anderen op het werk	Niemand op het werk
*Met wie heb je afgelopen jaar besproken dat je grensoverschrijdend gedrag hebt ervaren? (meerdere antwoorden mogelijk)	35%	44%	13%	16%	31%

	Nee	Enigszins	Ja	N.v.t.
*Is er door degene met wie je hebt besproken dat je te maken hebt gehad met grensoverschrijdende omgangsvormen op een adequate manier gereageerd?	22%	23%	23%	31%

* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die met grensoverschrijdend gedrag te maken hebben gehad

Agressie & geweld door burgers en/of externen

Onder agressie en geweld door burgers en/of externen wordt verstaan lichamelijke agressie, serieuze bedreiging of intimidatie en lastig gedrag (zoals treiteren of beledigen).

- Onder lichamelijke agressie vallen situaties waarin burgers lichamelijke agressie waren. De medewerker is bijvoorbeeld geslagen of geschopt, gekrabbd, geduwd, vastgegrepen, gebeten, bespuugd, gestoken, met voorwerpen bekogeld of met opzet aangereden. Ook ongewenste seksuele handtastelijkheden vallen hieronder.
- Onder bedreiging of intimidatie vallen situaties waarin men serieus bedreigd of geïntimideerd werd. Een burger dreigde bijvoorbeeld om de medewerker iets aan te doen, intimideerde fors of dreigde met een wapen of met lichamelijk geweld.
- Onder lastig gedrag vallen situaties waarin men lastig gevallen werd door burgers. De medewerker werd bijvoorbeeld herhaaldelijk beledigd of uitgescholden, genegeerd, belemmerd in het werk, iemand bleef zeuren, hield zich telkens niet aan de regels, probeerde de medewerker belachelijk te maken, maakte discriminerende of ongewenste opmerkingen, of volgde diegene of stal diens spullen.

Hieronder leest u hoeveel medewerkers gedurende de afgelopen 12 maanden werden geconfronteerd met agressie en geweld incidenten tijdens het werk, in privétijd of tegen naasten. Ook staat vermeld hoeveel medewerkers klachten ondervonden ten gevolge van deze incidenten. Klachten die kunnen ontstaan, zijn bijvoorbeeld piekeren, concentratieproblemen, slecht slapen, een gespannen gevoel, snel emotioneel etc.

Agressie en geweld door burgers of andere externen	Administratief Medewerker	Beveiliging	Forensische Opsporing	GGP	HSM	Intake & Service	Intelligence	Meldkamer	Operationeel expert	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Teamchef
Agressie en geweld - tijdens het werk												
Lichamelijke agressie	0%	53%	1%	57%	1%	2%	1%	6%	33%	9%	10%	9%
Serieuze bedreiging of intimidatie	1%	44%	3%	43%	3%	12%	1%	16%	23%	8%	9%	4%
Verbale agressie	2%	73%	16%	78%	7%	41%	3%	61%	53%	23%	30%	17%
Lastig gedrag	4%	77%	25%	80%	13%	43%	6%	58%	57%	27%	36%	24%
Agressie en geweld - in privétijd												
Lichamelijke agressie	1%	3%	1%	3%	0%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	5%	1%	5%	2%	2%	1%	2%	3%	2%	3%	1%
Verbale agressie	3%	10%	5%	9%	3%	5%	4%	5%	6%	5%	6%	3%
Lastig gedrag	7%	14%	9%	16%	6%	8%	9%	10%	11%	8%	10%	6%
Agressie en geweld - tegen naasten												
Lichamelijke agressie	1%	4%	2%	3%	1%	2%	2%	4%	2%	2%	3%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	5%	3%	4%	1%	3%	2%	4%	3%	2%	3%	1%
Verbale agressie	5%	10%	5%	7%	3%	5%	5%	7%	6%	4%	6%	3%
Lastig gedrag	7%	7%	9%	10%	4%	6%	8%	9%	9%	6%	8%	5%
Klachten t.g.v. agressie en geweld	3%	14%	6%	14%	6%	5%	4%	6%	8%	4%	5%	2%

Leidinggevend en dienen de uitkomsten in hun team bespreekbaar te maken. Indien nodig kunnen zij voor individuele medewerkers een afspraak maken bij het team Veilig en Gezond Werken.

Schade t.g.v. Agressie & geweld en Dienstongeval & beroepsziekte

Hieronder leest u hoeveel medewerkers per functiegroep aangaven dat er afgelopen jaar sprake was van schade. Tevens is weergegeven welk rapportcijfer medewerkers gaven voor de ondersteuning door de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van de schade.

Schade t.g.v. Agressie & geweld en Dienstongeval & beroepsziekte	Administratief Medewerker	Beveiliging	Forensische Opsporing	GGP	HSM	Intake & Service	Intelligence	Meldkamer	Operationeel expert	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Teamchef
naar aanleiding van de agressie of het geweld	1%	10%	2%	14%	1%	1%	1%	2%	5%	1%	2%	<1%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	-	6,4	-	6,3	-	5,8	-	5,7	6,3	6,0	5,0	-
Schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van een dienstongeval of beroepsziekte	1%	10%	7%	16%	6%	2%	4%	3%	7%	4%	6%	2%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	-	6,0	6,0	6,1	6,0	5,8	5,2	6,0	6,0	5,7	5,5	6,7
*Onvoldoende respons = -												

Rapportcijfers

Hieronder ziet u welke rapportcijfers medewerkers gaven op een vijftal onderwerpen.

Rapportcijfers	Administratief Medewerker	Beveiliging	Forensische Opsporing	GGP	HSM	Intake & Service	Intelligence	Meldkamer	Operationeel expert	Operationeel Specialist	Tactische Opsporing	Teamchef
Werkdruk	5,9	5,7	6,3	6,5	5,7	6,3	6,5	7,0	7,0	6,7	6,8	7,3
Stimulerende werkomgeving	6,9	6,3	6,7	6,5	6,9	6,6	6,6	6,6	7,1	7,0	6,6	7,7
Transparantie binnen organisatie	6,5	5,6	5,5	5,4	6,1	6,1	5,7	5,5	6,3	6,2	5,8	7,0
Ervaren werksfeer	7,5	7,0	7,1	7,2	7,1	7,3	7,1	7,0	7,2	7,3	7,3	7,7
Relatie leidinggevende	7,6	7,1	6,7	7,0	7,1	7,4	7,0	6,8	7,4	7,4	7,1	7,8

'HET SCHIP
IS ZO STERK
ALS ZIJN
BEMANNING.'

- JAN SCHOUTEN