

Vergaderjaar 2016–2017

29 628

Politie

Nr. 668

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 oktober 2016

Via deze brief bied ik uw Kamer de rapportage van de Medewerkersmonitor 2016 politie aan¹. De Medewerkersmonitor is het eerste landelijke onderzoek dat sinds de vorming van de nationale politie is uitgevoerd naar de werkbeleving van politiemedewerkers. In mei en juni 2016 zijn politiemedewerkers uit alle basisteams en de Dienst Infra van de Landelijke Eenheid gevraagd om mee te doen aan de Medewerkersmonitor. In totaal zijn 26.671 medewerkers gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Hiervan vulden 13.166 medewerkers de vragenlijst in (49%). Het onderzoek is een nulmeting en de komende jaren wordt de monitor opnieuw gehouden, ook bij andere afdelingen.

Juist in deze tijd van reorganisatie is het van belang dat via dit onderzoek is gekeken naar wat er leeft en speelt onder politiemedewerkers. Trots op het vak, kritisch op de organisatie en de cultuur, dat is kort samengevat de uitkomst van het onderzoek. 86% van de politiemedewerkers geeft aan «regelmatig» tot «altijd» trots te zijn op het werk dat ze doen. Politie-medewerkers zijn redelijk tevreden over de steun van collega's en geven de relatie met hun leidinggevende een 6,9. Wel scoort de politie in dit onderzoek lager op werkplezier dan de Nederlandse beroepsbevolking: van de ondervraagde medewerkers geeft 14% aan veel werkplezier te hebben, van de Nederlandse beroepsbevolking is dat 23%. Ook blijkt uit het onderzoek dat politiecollega's gemiddeld meer last hebben van werkstress dan de Nederlandse beroepsbevolking.

Het politiewerk is een hoog risico beroep. De uitkomsten van het onderzoek laten dit ook zien. De politiemedewerkers geven aan dat zij in hun werk regelmatig te maken hebben met agressie en geweld door burgers. 53% geeft aan de afgelopen 12 maanden één keer of vaker te maken hebben gehad met lichamelijke agressie. Voor serieuze bedreiging/intimidatie is dit 43%, voor lastig gedrag (lastig gevallen, uitgescholden,

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

belediging etc.) geeft 78% aan hier de afgelopen 12 maanden één keer of vaker mee te maken hebben gehad.

In het onderzoek is ook gekeken naar intern grensoverschrijdend gedrag dat politiemedewerkers ervaren van collega's of leidinggevendenden. Vijftien procent van de politiemedewerkers die aan de Medewerkersmonitor hebben meegedaan, zegt intern incidenteel te maken hebben gehad met intimidatie dan wel pesten, 3% zegt dit regelmatig of vaak mee te hebben gemaakt. Ook wordt discriminatie genoemd: zes procent van de collega's heeft er wel eens mee te maken gehad. Onder collega's die zichzelf in het onderzoek als allochtoon beschouwen geeft de helft aan de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met discriminatie.

De uitkomsten over agressie en geweld gepleegd tegen politieagenten en die over intern grensoverschrijdend gedrag en discriminatie baren mij zorgen. Politiemedewerkers moeten op een veilige en integere manier hun werk kunnen doen. Burgers die agressie en geweld tegen onze politiemensen gebruiken, worden aangepakt. Het is een verantwoordelijkheid voor de politiewerkgever om de risico's voor haar personeel zo klein mogelijk te maken en voor het politiepersoneel te zorgen. Uiteraard zijn hiervoor al de nodige maatregelen in gang gezet, zoals die eerder met uw Kamer zijn gedeeld.

Ik beschouw het terugdringen van het grensoverschrijdend gedrag intern als een belangrijke opgave voor de korpschef de komende jaren. Tegelijkertijd is de aard van de problematiek niet overal hetzelfde. De aanpak van grensoverschrijdend gedrag zal dan ook primair plaats moeten vinden in de eenheden en de teams. Leidinggevendenden zullen in gesprek gaan met hun medewerkers en per team zal gezamenlijk bekeken worden wat er nodig is om grensoverschrijdend gedrag onderling tegen te gaan. Een belangrijk onderdeel van het gesprek op de werkvloer vormt het bespreekbaar maken van bepaalde problemen en het elkaar aanspreken op zaken die niet kunnen. Leidinggevendenden zullen op deze aanpak worden aangesproken. Ook van het topmanagement van het korps verwacht ik dat zij de aanpak nauwgezet volgen en zelf het goede voorbeeld geven.

Met dit onderzoek is er inzicht in de zaken waar medewerkers na de reorganisatie tevreden over zijn en waar nog verbetering nodig is. Het is nu aan de korpschef om er voor te zorgen dat deze uitkomsten in de politieorganisatie worden besproken, gedeeld en van de juiste maatregelen worden voorzien.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur