



# MEDEWERKERSMONITOR 2016

## KORPS POLITIE

TOTAALRAPPORTAGE KORPSNIVEAU

Beste lezer,

Voor u ligt de rapportage van de Medewerkersmonitor 2016, het landelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsomstandigheden binnen het politiekorps.

De resultaten in deze rapportage omvatten alle basisteams van de regionale eenheden plus de Dienst Infrastructuur van de Landelijke Eenheid in de periode mei – juni 2016. Medewerkers binnen andere teams en afdelingen, inclusief het Politiedienstencentrum (PDC), worden vanaf 2017 gefaseerd uitgenodigd om deel te nemen.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- ✓ Onderzoeksverantwoording en respons
- ✓ Leeswijzer
- ✓ Aan de slag
- ✓ Resultaten
- ✓ Resultaten voor specifieke groepen

Met vriendelijke groet,

**Schouten & Nelissen**

**KORPS POLITIE**

PDC, Dienst HRM

Postbus 8300

3503 RH UTRECHT

**SCHOUTEN & NELISSEN**

Postbus 266

5300 AG ZALTBOMMEL

Zaltbommel, 28 oktober 2016

# ONDERZOEKSVERANTWOORDING

## EN RESPONS

### Onderzoeks- verantwoording

#### Onderzoeksdoel

De Medewerkersmonitor is een landelijk vragenlijstonderzoek onder alle medewerkers van het Korps Politie, en heeft als doel het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsomstandigheden binnen het korps. Het onderzoek geeft inzicht in onderwerpen zoals werkdruk, onderbelasting, zelfsturing, interne communicatie, grensoverschrijdend gedrag 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 het Korps Politie, en wordt gefaseerd uitgezet onder alle medewerkers van het Korps Politie.

#### Opzet vragenlijst

De vragenlijst van de Medewerkersmonitor werd ontwikkeld door Schouten & Nelissen in samenwerking met de landelijke projectgroep Medewerkersmonitor van het Korps 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 arbeidsomstandigheden, werkplezier, werkstress en verzuim. Een klein deel van de vragen werd niet getoond aan specifieke groepen medewerkers (bv. vrijwilligers en aspiranten). Per eenheid was er ruimte om een aantal eenheid specifieke vragen toe te voegen. Binnen Eenheid Limburg werd kort voor de start van de Medewerkersmonitor een preventief medisch onderzoek (PMO) uitgevoerd met daarin ook vragen over de psychosociale arbeidsbelasting. Binnen deze eenheid werd daarom een verkorte versie van de vragenlijst uitgezet.

#### Procedure

Het onderzoek werd uitgevoerd onder alle basisteams van de regionale eenheden plus de Dienst Infrastructuur van de Landelijke Eenheid in de periode mei – juni 2016. Op maandag 23 mei ontvingen medewerkers per e-mail een vooraankondiging vanuit korpschef Erik Akerboom. Op donderdag 26 en vrijdag 27 mei ontvingen zij vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging voor het onderzoek. Non-respondenten ontvingen na 6, 12 en 18 dagen een korte herinnering. Het onderzoek kon worden ingevuld tot en met zondag 19 juni. Gedurende het onderzoek hadden de landelijke projectgroep van de politie, de teamchefs C en sectorhoofden real-time inzicht in (een deel van) de respons. Voor medewerkers en leidinggevenden was vanuit Schouten & Nelissen een online helpdesk beschikbaar. Na sluiting ontvingen alle deelnemers aan het onderzoek een link waarmee ze gedurende 3 weken hun persoonlijk feedbackrapport konden downloaden. Dit rapport bevatte de persoonlijke scores en concrete tips om met de resultaten 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. Met hen zijn strikte afspraken gemaakt over de opslag en verwerking van de antwoorden. Rapportages worden alleen aan de politie verstrekt voor groepen met meer dan 10 deelnemers. Na afloop van het onderzoek werden de geanonimiseerde data, inclusief de ongescreende antwoorden op de open vragen, overgedragen aan de politie.

## Respons

### Respons

De overall respons bedroeg 49%. In totaal werden 26.671 medewerkers uitgenodigd. Hiervan vulden 13.166 medewerkers de vragenlijst volledig in.

	Aantal uitnodigingen	Aantal deelnemers	Respons
AD   Eenheid Amsterdam	2.698	1.218	45%
DH   Eenheid Den Haag	3.223	1.785	55%
Infra LE   Dienst Infra Landelijke Eenheid	1.208	657	54%
LB   Eenheid Limburg	1.484	852	57%
MD   Eenheid Midden-Nederland	2.966	1.408	47%
NH   Eenheid Noord-Holland	2.180	946	43%
NN   Eenheid Noord-Nederland	2.294	1.004	44%
OB   Eenheid Oost-Brabant	1.866	1.054	56%
ON   Eenheid Oost-Nederland	4.178	1.765	42%
RT   Eenheid Rotterdam	2.897	1.539	53%
ZB   Eenheid Zeeland-West-Brabant	1.677	938	56%
Basisteams + Infra LE	26.671	13.166	49%

### Beschrijving responsgroep

Hieronder leest u hoe de responsgroep is opgebouwd ( $N = 13.166$ ).

	Verhouding		Verhouding
<b>Geslacht</b>		<b>Zij-instromer</b>	
Man	72%	Ja	5%
Vrouw	28%	Nee	95%
<b>Leeftijd</b>		<b>Functie</b>	
Jonger dan 25 jaar	4%	Teamchef/ sectorhoofd	3%
25 - 34 jaar	30%	Geen teamchef/ sectorhoofd	97%
35 - 44 jaar	24%	... waarvan aspirant	3%
45 - 54 jaar	22%	... waarvan vrijwilliger	1%
55 jaar of ouder	19%		
<b>Opleidingsniveau</b>		<b>Duur dienstverband</b>	
Basisschool	0%	minder dan 2 jaar	2%
VMBO (MAVO, LBO, VBO)	15%	2 - 3 jaar	4%
HAVO, VWO	20%	4 - 6 jaar	12%
MBO	49%	7 - 10 jaar	18%
HBO	15%	11 - 15 jaar	20%
Universiteit	2%	16 jaar of langer	45%
<b>Dienstrooster</b>		<b>Overwerk</b>	
Dagdienst	14%	Nee, nooit	9%
Onregelmatige dienst zonder nachtdienst	20%	Ja, incidenteel (een of enkele weken per jaar)	67%
Onregelmatige dienst met nachtdienst	64%	Ja, structureel (elk maand een of enkele weken)	24%
Anders	3%		
<b>Achtergrond</b>			
Zelf of een van ouders geboren buiten Europa	9%		
Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	4%		

### Opbouw rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- ✓ [Onderzoeksverantwoording en respons](#). Hierin las u meer over het onderzoeksdoel, de opzet van de vragenlijst en de gehanteerde procedure. Ook las u hier hoeveel medewerkers deelnamen aan het onderzoek.
- ✓ [Aan de slag](#). Hierin leest u welke afspraken er zijn gemaakt over de opvolging van de resultaten.
- ✓ [Resultaten](#). Hierin vindt u de resultaten. Ook vindt u hier voor elk onderwerp een korte uitleg.
- ✓ [Resultaten voor specifieke groepen](#). Hierin vindt u de resultaten voor specifieke groepen: per leeftijdscategorie, geslacht, leidinggevenden, aspiranten, vrijwilligers en voor medewerkers met een allochtone achtergrond.

### Scores en kleuren

In de rapportage worden resultaten op verschillende manieren weergegeven:

- ✓ De totaalscores die zijn weergegeven betreffen de overall resultaten voor alle basisteams van de regionale eenheden en de Dienst Infrastructuur van de Landelijke Eenheid. Deze onderzoeksgroep wordt in de resultaten aangeduid als “Basisteams + Infra LE”.
- ✓ Ter vergelijking zijn in deze rapportage voor de onderwerpen Werkplezier en Werkstress ook scores voor de Nederlandse beroepsbevolking weergegeven. Deze scores representeren de Nederlandse beroepsbevolking en zijn afkomstig uit landelijke onderzoeken (N ≈ 40.000).
- ✓ De scores voor de onderwerpen Grensoverschrijdend gedrag en Agressie & geweld worden weergegeven in percentages. Het gaat hierbij om het aantal medewerkers dat hier de afgelopen 12 maanden mee te maken heeft gehad.
- ✓ Voor een vijftal onderwerpen hebben medewerkers een (rapport)cijfer gegeven.
- ✓ In de resultaten voor specifieke groepen zijn voor de meeste onderwerpen de resultaten in kleur weergegeven. De resultaten zijn gekleurd op basis van een vergelijking met de gehele onderzoeksgroep. Bij een positieve afwijking zijn resultaten **groen** gekleurd en bij een negatieve afwijking zijn deze **rood** gekleurd. Een relatief lage werkdruk (punt van aandacht) is **oranje** gekleurd. Resultaten die relatief weinig afwijken, zijn **grijs** gekleurd.

### Trend

Binnen het Korps Politie werd in 2014 een steekproef onderzoek uitgevoerd naar psychosociale arbeidsbelasting. Dit maakt het mogelijk om voor verschillende onderwerpen een trend sinds 2014 weer te geven. De vergelijkbaarheid van de resultaten wordt echter onder andere verstoord doordat er aan de huidige Medewerkersmonitor andere groepen medewerkers deelnamen dan in 2014. Om deze reden wordt in deze rapportage geen trend weergegeven.

### Vragen over de leidinggevende

Twee onderwerpen in de Medewerkersmonitor hadden direct betrekking op de leidinggevende: Relatie met de leidinggevende en Inspiratie door de leidinggevende. In de vragenlijst werd voor aspiranten, vrijwilligers, teamchefs en sectorhoofden vermeld dat met 'leidinggevende' de formeel leidinggevende bedoeld werd. Tevens werd vermeld wie dit is voor aspiranten (trajectbegeleider), vrijwilligers (coördinator vrijwilligers), teamchefs (sectorhoofd) en sectorhoofden (politiechef). De antwoorden van aspiranten en vrijwilligers over de leidinggevende werden niet in de overall resultaten opgenomen.

Aan de overige medewerkers werd de vraag voorgelegd wie zij beschouwen als hun leidinggevende: de teamchef of de operationeel expert. Hieronder leest u wie medewerkers als hun leidinggevende beschouwen en over wie zij de desbetreffende vragen invulden.

	Teamchef	Operationeel expert
AD   Eenheid Amsterdam	82%	18%
DH   Eenheid Den Haag	51%	49%
Infra LE   Dienst Infra Landelijke Eenheid	55%	45%
LB   Eenheid Limburg	71%	29%
MD   Eenheid Midden-Nederland	53%	47%
NH   Eenheid Noord-Holland	40%	60%
NN   Eenheid Noord-Nederland	42%	58%
OB   Eenheid Oost-Brabant	40%	60%
ON   Eenheid Oost-Nederland	56%	44%
RT   Eenheid Rotterdam	51%	49%
ZB   Eenheid Zeeland-West-Brabant	46%	54%
Basisteam + Infra LE	53%	47%

## Aan de slag

### **Korps en eenheden**

Op korps- en eenheidsniveau dient in een plan van aanpak voor minimaal drie en maximaal vier zelfgekozen prioriteiten te worden omschreven op welke wijze en wanneer deze worden opgepakt en geëvalueerd. Tevens dienen de onderwerpen Grensoverschrijdend gedrag en Agressie en geweld te worden behandeld. Per eenheid werd ook in 2014 een plan van aanpak opgesteld. Op basis van de uitkomsten uit 2016 kan het plan uit 2014 worden geëvalueerd en bijgesteld. De bijgestelde plannen van aanpak van de eenheden en van het korps dienen ter instemming aan de (C)OR te worden aangeboden. Hierna dienen de plannen van aanpak aangeboden te worden aan de A&O deskundige van het landelijk team VGW (PDC, HR-expertise). De A&O deskundige toetst of het plan voldoet aan de wettelijke criteria van de Arbowet.

### **Teams**

Afspraak is dat ook elke leidinggevende samen met zijn/ haar medewerkers op basis van de resultaten een plan van aanpak opstelt. De uitkomsten van de Medewerkersmonitor kunnen leidinggevenden ook ondersteunen om invulling te geven aan de cultuurparagraaf van hun teamplan. Leidinggevenden kunnen bij het opstellen van het plan van aanpak worden ondersteund door de HR adviseur en een medewerker VGW. Na het opstellen dient het plan van aanpak ter instemming te worden aangeboden aan de OR van de eenheid, en daarna ter toetsing aan de A&O deskundige van het landelijk team VGW.

## 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 (zoals taakeisen en agressie & geweld) 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 resultaten voor deze afzonderlijke onderwerpen weergegeven. Ook zijn de afzonderlijke onderwerpen gecombineerd tot totaalscores voor werkplezier en werkstress.

- ✓ 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 ervaart 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”.

	NL*	Basisteams + Infra LE
 <b>Werkplezier en werkstress</b>		
Werkplezier		
Veel werkplezier	23%	14%
Neutraal	55%	55%
Weinig werkplezier	22%	31%
Werkstress		
Ernstige burn-out klachten	2%	4%
Burn-out klachten	11%	13%
Risico op klachten	22%	30%
Geen klachten	65%	53%

\* NL = Nederlandse beroepsbevolking

## Werkplezier

Vitale medewerkers voelen zich fit en energiek als zij aan het werk zijn. Zij hebben veel zin om aan het werk te gaan wanneer zij opstaan, kunnen lang en onvermoeibaar doorwerken en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen.

VITALITEIT	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie	0%	3%	20%	27%	30%	17%	3%
Als ik werk voel ik me fit en sterk	0%	3%	15%	28%	33%	18%	3%
Als ik opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	1%	4%	15%	28%	30%	16%	5%

Toegewijde medewerkers zijn enthousiast over hun baan en vinden hun werk nuttig en zinvol. Zij vinden hun werk inspirerend en zijn trots op wat ze doen.

TOEWIJDING	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben enthousiast over mijn baan	1%	3%	13%	20%	30%	23%	11%
Mijn werk inspireert me	1%	6%	19%	23%	28%	17%	6%
Ik ben trots op het werk dat ik doe	1%	3%	10%	15%	26%	25%	20%

Flow is een bewustzijnstoestand waarbij medewerkers helemaal opgaan in hun werk en daar intens van genieten. Medewerkers die flow ervaren, vergeten vaak alles om hun heen. Zij zijn zeer geconcentreerd aan het werk en de tijd vliegt voorbij. Flow ontstaat wanneer de taken die iemand uitvoert optimaal aansluiten bij zijn/haar vaardigheden en interesses. Mensen die hoog scoren op betrokkenheid voelen zich verbonden met de organisatie waarvoor zij werken. Zij zijn begaan met het wel en wee van de organisatie en zijn er trots op andere mensen te vertellen dat zij voor de politie werken.

FLOW	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen	6%	16%	25%	20%	20%	11%	2%
Ik ga helemaal op in mijn werk	4%	10%	26%	25%	21%	12%	3%
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	2%	5%	18%	26%	27%	16%	5%

## Werkstress

Ieder werk kent aspecten die stress geven. Als medewerkers langdurig geconfronteerd worden met stress, dan leidt dit meestal tot gevoelens van vermoeidheid. Hebben medewerkers geen of weinig herstelmogelijkheden dan kunnen zij uiteindelijk het gevoel krijgen dat zij overbelast, leeg, uitgeblust en uitgeput zijn. Deze vermoeidheid/uitputting gaat vaak gepaard met verminderde concentratie of aandacht en hevige emotionele reacties (zoals irritatie of frustratie).

UITPUTTING	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	5%	22%	42%	15%	10%	5%	1%
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor me	13%	38%	31%	9%	6%	2%	1%



Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	18%	40%	27%	7%	4%	2%	1%
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	27%	41%	21%	6%	4%	2%	1%
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	21%	41%	26%	6%	3%	2%	1%

Zijn medewerkers cynisch over hun werk, dan hebben zij een afstandelijke en weinig betrokken houding. Men twijfelt dan aan het nut van het werk en hun oorspronkelijke enthousiasme is verdwenen. Dit cynisme kan het resultaat zijn van langdurige gevoelens van uitputting, in combinatie met een gebrek aan hulpbronnen zoals een goede relatie met collega's, zelfstandigheid in het werk of inspraakmogelijkheden.

CYNISME	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk	11%	19%	30%	17%	13%	8%	2%
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	17%	26%	23%	13%	11%	8%	3%
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk (dat ik niet meer zo betrokken ben)	25%	32%	21%	9%	6%	5%	2%
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	33%	30%	22%	7%	4%	3%	1%

## Prioriteiten

### Prioriteiten top 5

In alle teamrapportages werd door middel van een prioriteiten top 3 weergegeven welke onderwerpen de grootste bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van het werkplezier en het verminderen en voorkomen van werkstress. Hieronder leest u welke 5 prioriteiten het vaakst in de teamrapportages voorkwamen. Dit zijn niet per se onderwerpen waarop overall slecht wordt gescoord.

- ✓ Inspiratie door de leidinggevende
- ✓ Onderbelasting
- ✓ Rolduidelijkheid
- ✓ Interne communicatie
- ✓ Groei- en ontwikkelmogelijkheden

Los van deze prioriteiten vindt de organisatie het zeer belangrijk om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Om grensoverschrijdend gedrag te stoppen, is het erg belangrijk dat dit gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Buiten de eerder genoemde prioriteiten zal, ook gezien de uitkomsten, aandacht besteed moeten worden aan het thema grensoverschrijdend gedrag.

### 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. 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 resultaten voor het onderwerp Agressie & geweld en Grensoverschrijdend gedrag staan onder een aparte kop.

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.

### Het werk – taakeisen

Werkdruk heeft betrekking op de hoeveelheid werk die medewerkers te doen hebben. Gezonde werkdruk inspireert en leidt tot hogere prestaties. Maar teveel werkdruk kan tot spanning en stress leiden. Medewerkers kunnen er zelfs ziek van worden. Anderzijds bestaat de kans op verveling (en ook stress) wanneer mensen te weinig te doen hebben.

WERKDruk	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je te veel werk te doen?	3%	29%	26%	28%	14%
Moet je extra hard werken om iets af te krijgen?	6%	44%	25%	21%	4%
Moet je erg snel werken?	6%	44%	27%	19%	4%

Onderbelasting houdt in dat medewerkers onder hun mogelijkheden werken en meer uitdaging in hun werk zouden willen. Hoewel het soms prettig is om tussendoor simpele taken uit te voeren, hebben mensen in hun werk ook uitdaging nodig. Als iemand voortdurend onder zijn/haar eigen kunnen werkt, raakt diegene mentaal onderbelast. Bovendien leert diegene dan weinig nieuwe dingen en ontwikkelt hij/zij zichzelf niet verder. Structurele onderbelasting kan net als een teveel aan werkdruk leiden tot stress en een negatieve werkbeleving.

ONDERBELASTING	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb het idee dat ik onder mijn mogelijkheden werk	5%	23%	27%	33%	12%
Ik zou willen dat mijn baan mij meer uitdaging en voldoening zou geven	7%	30%	22%	30%	10%
Ik ervaar mijn werk als geestdodend	38%	42%	13%	5%	2%

Het politiewerk kan veeleisend zijn. Veeleisende burgers, aangrijpende situaties en incidenten die medewerkers meemaken in hun werk kunnen een negatieve invloed hebben op de motivatie, gezondheid en weerbaarheid van medewerkers.

EMOTIONELE BELASTING	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je in jouw werk te maken met veeleisende burgers?	3%	32%	27%	33%	4%
Is je werk emotioneel zwaar?	6%	54%	24%	15%	1%
Kom je door je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	5%	39%	30%	25%	1%
Kom je door jouw werk in aangrijpende situaties terecht?	5%	39%	31%	24%	1%

Bureaucratie heeft betrekking op de hoeveelheid regels, richtlijnen, voorschriften, procedures en formulieren. Ervaren medewerkers veel bureaucratie, dan is het lastig om voor hen zelf zaken te regelen zonder dat ze daar formele toestemming voor hebben gekregen. Wanneer medewerkers vaak geconfronteerd worden met bureaucratie, dan kan dit leiden tot stressreacties en een verminderde motivatie.

<b>BUREAUCRATIE</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Voor alles en nog wat moet een formulier worden ingevuld	0%	2%	7%	42%	49%
Het is op mijn werk niet of nauwelijks mogelijk om iets op een informele manier te regelen	1%	13%	25%	42%	20%
Voor bijna alles moet ik eerst toestemming vragen	1%	20%	27%	37%	15%

Onder baanonzekerheid valt de (on)zekerheid die medewerkers ervaren of zij over een jaar nog hun huidige baan/ functieniveau/ werk hebben. Zijn medewerkers hier niet zeker over, dan kan dat erg stressvol voor hen zijn.

<b>BAANONZEKERHEID</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar nog werk heb	2%	2%	5%	43%	48%
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar mijn huidige baan nog heb	4%	6%	9%	41%	40%
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar mijn huidige functieniveau nog heb	4%	6%	12%	42%	36%
* De reorganisatie is van invloed op mijn welbevinden	5%	14%	24%	37%	20%

\* Deze vraag is op maat toegevoegd en woog daarom niet mee in de berekening van het totaalresultaat voor het onderwerp.

Wanneer medewerkers een verstoorde werk-privé balans ervaren, nemen zij hun werk mee naar huis. Deze medewerkers vinden het dan moeilijk om hun werk los te laten en piekeren thuis over wat er op het werk speelt. Zij ondervinden thuis hinder van de omstandigheden op hun werk. Wanneer dit vaak gebeurt, dan kan dit bijdragen aan stress en vermoeidheid.

<b>VERSTOORDE WERK-PRIVÉ BALANS</b>	Nooit	Soms	Regel- matig	Vaak	Altijd
Hoe vaak komt het voor dat je moeilijk aan je verplichtingen thuis kunt voldoen omdat je in gedachten steeds met je werk bezig bent?	27%	50%	14%	8%	1%
Hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/ familie/ vrienden omdat je over het werk piekert?	36%	46%	11%	6%	1%
Hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?	13%	46%	22%	16%	2%

### Het werk – hulpbronnen

Zelfsturing gaat over medewerkers die ervoor zorgen dat zij hun werk zo aantrekkelijk mogelijk maken voor zichzelf. Medewerkers die hun werk en werkomgeving actief aanpassen, bouwen aan hun carrière, stellen zich actief op in het werk, organiseren hun eigen feedback en zijn er op gespitst zo veel mogelijk uit hun werk te halen.

<b>ZELFSTURING</b>	Nooit	Zelden	Soms	Regel- matig	Vaak
Ik probeer mezelf te ontwikkelen	0%	2%	17%	50%	32%
Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal kan benutten	0%	2%	18%	57%	24%
Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe	0%	1%	16%	56%	26%
Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk	20%	31%	32%	14%	3%
Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende	23%	35%	30%	11%	2%

Ik vraag anderen om advies over mijn werk	2%	13%	47%	34%	4%
Als er een interessante klus voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan om deel te nemen	1%	4%	29%	48%	19%
Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe activiteiten op te starten	3%	13%	40%	34%	11%
Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang	3%	13%	30%	33%	21%

Werk bepaalt een groot deel van het leven. Veel mensen vinden het daarom belangrijk om hun vaardigheden goed te benutten en om nieuwe dingen te leren. Mogelijkheden voor persoonlijke en vakinhoudelijke ontplooiing leiden tot goede dingen, zoals medewerkers die lekker in hun vel zitten.

<b>GROEI- EN ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik kan mezelf binnen de organisatie voldoende ontplooiën	10%	26%	30%	31%	3%
In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke punten te ontwikkelen	6%	20%	31%	39%	3%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren	6%	17%	30%	43%	4%
*De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om mijn huidige functie goed uit te voeren	8%	23%	34%	33%	2%
*De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om ook in de toekomst inzetbaar te blijven	9%	24%	37%	28%	2%

\* Deze vragen zijn op maat toegevoegd en wogen daarom niet mee in de berekening van het totaalresultaat voor het onderwerp.

Medewerkers die veel zelfstandigheid ervaren, hebben de vrijheid om zelf te bepalen hoe zij hun werk uitvoeren en kunnen deelnemen aan beslissingen die met hun werk te maken hebben. Zelfstandigheid helpt in het omgaan met de eisen die het werk stelt en heeft daardoor een positief effect op motivatie, gezondheid en weerbaarheid.

<b>ZELFSTANDIGHEID</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je vrijheid bij het uitvoeren van je werkzaamheden?	1%	13%	25%	49%	12%
Kun je zelf beslissen hoe je jouw werk uitvoert?	1%	15%	26%	47%	11%
Kun je deelnemen aan besluitvorming die met je werk te maken heeft?	10%	36%	25%	25%	5%

Medewerkers die rolduidelijkheid ervaren, weten goed wat er in het werk van hen wordt verwacht. Zij ontvangen genoeg informatie over de doelen van de organisatie en hun team en weten wat deze doelen voor hun eigen werk betekenen. Ook houdt rolduidelijkheid in dat er goede procedures zijn en heldere afspraken over het werk worden gemaakt.

<b>ROLDUIDELIJKHEID</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
De doelstellingen van mijn team zijn helder en goed omschreven	4%	22%	37%	34%	2%
Het is mij duidelijk welke doelen de organisatie zichzelf gesteld heeft voor de nabije toekomst	8%	31%	34%	26%	1%

Op mijn werk weet ik precies wat er van mij wordt verwacht	2%	9%	24%	59%	7%
Op mijn werk worden heldere afspraken gemaakt over het werk	4%	21%	39%	35%	2%
Op mijn werk zijn er vaste procedures om alles wat er op me af komt af te handelen	3%	20%	37%	36%	2%

Hebben medewerkers inspraak, dan kunnen zij invloed uitoefenen op hun werkzaamheden en op de beslissingen van hun team. Inspraakmogelijkheden hebben een positief effect op de motivatie, gezondheid en weerbaarheid van medewerkers.

<b>INSPRAAK</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je veel te zeggen over wat er op het werk gebeurt?	11%	46%	23%	19%	2%
Kan je meebeslissen over dingen die met het werk te maken hebben?	9%	43%	25%	20%	2%
Kan je met jouw leidinggevende voldoende overleggen over het werk?	6%	34%	30%	23%	6%
Kan je meebepalen wat wel en niet tot jouw taak behoort?	14%	42%	24%	18%	3%
Kan je meebeslissen over de aard van de werkzaamheden?	11%	43%	25%	18%	3%
Heb je rechtstreeks invloed op beslissingen van jouw team?	26%	44%	17%	12%	2%

Juiste en heldere communicatie is belangrijk voor een goede bedrijfsvoering. Ook draagt het bij aan de motivatie, gezondheid en weerbaarheid van medewerkers. Goede communicatie over ontwikkelingen binnen het korps kan bijvoorbeeld onzekerheid wegnemen die veranderingen met zich mee kunnen brengen. Dit geldt zowel voor de communicatie tussen het management en medewerkers als tussen medewerkers en teams onderling.

<b>INTERNE COMMUNICATIE</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Binnen mijn team wordt er helder gecommuniceerd	9%	27%	34%	29%	2%
De communicatie tussen de verschillende afdelingen van de organisatie is goed	17%	45%	30%	8%	0%
De informatievoorziening van de eenheidsleiding naar de medewerkers is voldoende	15%	36%	36%	13%	0%
De eenheidsleiding is goed op de hoogte van wat er allemaal op de werkvloer speelt	26%	36%	29%	8%	0%
Ik heb voldoende informatie over wat er binnen de organisatie speelt	9%	31%	38%	21%	1%

In dit onderzoek is gekeken of medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen door collega's en of zij op elkaar kunnen rekenen als dat nodig is. Een goede relatie met collega's kan betekenen dat men geholpen wordt om het werk te kunnen doen, maar ook dat collega's naar een verhaal luisteren en begrip tonen. Een goede relatie met collega's is van belang voor het werkplezier, komt de kwaliteit van het werk ten goede en heeft een beschermende werking tegen stress.

<b>RELATIE MET COLLEGA'S</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je directe collega's om hulp vragen?	0%	10%	19%	37%	34%
Kun je op je directe collega's rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	1%	11%	18%	40%	30%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je directe collega's?	1%	15%	24%	46%	15%

* Heerst er binnen jouw team een goede werksfeer?	1%	14%	25%	49%	11%
* Wordt er binnen jouw team effectief samengewerkt?	3%	28%	35%	31%	4%
* Wordt er tussen teams effectief samengewerkt?	7%	51%	30%	11%	1%
* Lijden de prestaties binnen jouw team onder een ontbrekende teamgeest?	21%	56%	12%	9%	2%
* Zijn er hinderlijke meningsverschillen en conflicten binnen jouw team?	16%	66%	11%	6%	1%

\* Deze vragen zijn op maat toegevoegd en wogen daarom niet mee in de berekening van het totaalresultaat voor het onderwerp.

In dit onderzoek is gekeken of medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen door jou als leidinggevende en of men op jou kan rekenen als dat nodig is. Een goede relatie kan betekenen dat medewerkers zich geholpen voelen om het werk te kunnen doen, maar ook dat je naar een verhaal luistert en begrip toont. Een goede relatie is voor medewerkers van belang voor hun werkplezier, komt de kwaliteit van het werk ten goede en heeft een beschermende werking tegen stress.

RELATIE MET DE LEIDINGGEVENDE	Teamchef		Operationeel expert		
Wie beschouw jij als jouw leidinggevende?	53%		47%		
	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je leidinggevende om hulp vragen?	2%	21%	20%	28%	29%
Kun je op je leidinggevende rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	4%	23%	20%	29%	24%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je leidinggevende?	7%	28%	20%	30%	15%

In organisaties waarin leidinggevend en de medewerkers inspireren, waarderen, stimuleren en faciliteren in het werk komen talenten tot hun recht. In dit soort organisaties ervaren medewerkers veel beslissingsvrijheid en wordt de samenwerking actief bevorderd. Dit komt zowel ten goede aan de medewerkers en leidinggevend en als aan de kwaliteit van de dienstverlening.

INSPIRATIE DOOR DE LEIDINGGEVENDE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Enigszins mee oneens	Neutraal	Enigszins mee eens	Mee eens	Geheel mee eens
Mijn leidinggevende zorgt ervoor dat de taken in het werk realistisch en uitdagend zijn	5%	16%	12%	30%	17%	19%	1%
Mijn leidinggevende stimuleert mij om me professioneel te ontwikkelen	7%	15%	11%	21%	18%	24%	4%
Mijn leidinggevende laat duidelijk zien hoe ik bijdraag aan de doelstellingen van mijn team	7%	17%	13%	24%	17%	21%	2%
Mijn leidinggevende geeft mij beslissingsvrijheid in het werk	2%	5%	5%	14%	20%	42%	12%
Mijn leidinggevende bevordert actief de samenwerking en verbondenheid binnen de organisatie	6%	12%	10%	26%	19%	24%	3%
Mijn leidinggevende geeft mij constructieve feedback	8%	15%	11%	22%	17%	23%	3%

In het onderzoek werd in kaart gebracht in welke mate medewerkers ervaren dat zij binnen de organisatie zichzelf mogen zijn en door collega's en de leidinggevende worden gestimuleerd om hun specifieke kwaliteiten in te zetten. Een inclusieve

werkcultuur heeft een positief effect op het welzijn, de creativiteit en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

<b>JEZELF KUNNEN ZIJN</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
In deze organisatie mag ik mijzelf uiten zoals ik echt ben	4%	14%	23%	52%	7%
Mijn collega's moedigen me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	3%	14%	40%	40%	4%
Mijn collega's moedigen me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	2%	13%	37%	44%	4%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	7%	18%	35%	37%	4%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	6%	16%	33%	39%	5%

Voor een goede gezondheid is het voor medewerkers van belang om een juiste balans te hebben tussen hun (werk)belasting en herstelmogelijkheden. Voldoende vrije tijd waarin medewerkers ontspannen bezig kunnen zijn, bijvoorbeeld met een hobby maar ook af en toe 'even lekker helemaal niets' doen, bevordert het herstel. In dit onderzoek is gekeken naar de herstelmogelijkheden wanneer medewerkers thuis komen van hun werk.

<b>HERSTELMOGELIJKHEDEN</b>	Nooit	Soms	Regel- matig	Vaak	Altijd
Als ik thuiskom van mijn werk heb ik even tijd voor mezelf	7%	36%	27%	22%	7%
Als ik thuiskom van mijn werk kan ik even rustig bijkomen van de dag	7%	36%	26%	23%	7%
Als ik thuiskom van mijn werk kan ik even rustig vertellen hoe mijn dag verlopen is	6%	30%	28%	24%	12%
Als ik thuiskom van mijn werk moet ik meteen aan de slag, om voor het huishouden te zorgen	5%	35%	26%	23%	10%
Als ik thuiskom van mijn werk wordt mijn aandacht volledig in beslag genomen door de overige gezinsleden	13%	37%	21%	20%	9%

### **Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie**

Grensoverschrijdend gedrag heeft betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag: pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, intimidatie en lichamelijk geweld. Deze vormen van gedrag kunnen op den duur tot ernstige gezondheidsklachten leiden.

Hieronder leest u hoeveel medewerkers de afgelopen 12 maanden ("een enkele keer" tot "heel vaak of voortdurend") werden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag. Ook leest u of leidinggevenden, collega's of beide als bron van het grensoverschrijdend gedrag werden aangewezen.

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 leidinggevend en terecht bij de vertrouwenspersoon in de eenheid.

GRENDOERSCHRIJDEND GEDRAG BINNEN DE POLITIE (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Frequentie				
	Nee	Een enkele keer	Regelmatig	Vaak	Heel vaak of voortdurend
Ik heb te maken gehad met pesten	82%	15%	2%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht	93%	6%	1%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met discriminatie	92%	6%	1%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met intimidatie	85%	12%	2%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met lichamelijk geweld	97%	2%	0%	0%	0%

	Collega's	Leidinggevende	Beide	
** Door wie werd je gepest?	78%	10%	12%	
** Van wie kreeg je ongewenste seksuele aandacht?	84%	7%	9%	
** Door wie werd je gediscrimineerd?	58%	22%	20%	
** Door wie werd je geïntimideerd?	34%	57%	10%	
** Wie gebruikte lichamelijk geweld tegen je?	75%	13%	12%	

** Met wie heb je afgelopen jaar besproken dat je grensoverschrijdend gedrag hebt ervaren? (meerdere antwoorden mogelijk)	Leidinggevende	Collega's	Vertrouwenspersoon	Anderen op het werk	Niemand op het werk
** Met wie heb je afgelopen jaar besproken dat je grensoverschrijdend gedrag hebt ervaren? (meerdere antwoorden mogelijk)	30%	44%	15%	17%	36%

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

### Agressie & geweld door burgers

Onder agressie en geweld door burgers wordt verstaan lichamelijke agressie, serieuze bedreiging of intimidatie en lastig gedrag.

- ✓ Onder lichamelijke agressie vallen situaties waarin burgers lichamelijke agressief 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 door burgers. Iemand 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. 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. 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 van de eenheid.



<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	Niet	Afgelopen jaar één of enkele keren	Elke 12 maanden één of enkele keren	Elke 3 maanden één of enkele keren	Elke maand één of enkele keren	Elke week één of enkele keren		
Ik heb te maken gehad met lichamelijke agressie	47%	26%	11%	9%	7%	1%		
Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	57%	25%	8%	6%	4%	0%		
Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	22%	20%	10%	12%	21%	15%		
		Nee	Ja ik ervaar klachten, maar deze belemmeren mij niet in mijn werk		Ja ik ervaar klachten, en deze belemmeren mij in mijn werk			
Ervaar je klachten als gevolg van agressie en geweld incidenten tijdens het werk?	80%		16%		4%			
	Omstanders	Verdachten	Psychiatrische patiënten, verslaafden, zwervers	Groepje jongeren	Relatie/familie van verdachte(n)	Bekende personen, die eerder agressief waren	Anders	
** Door wie werd de laatste keer lichamelijke agressie tegen je gebruikt?	4%	76%	15%	1%	1%	1%	2%	
** Door wie ben je de laatste keer serieus bedreigd of geïntimideerd?	8%	70%	10%	3%	1%	4%	4%	
** Door wie ben je de laatste keer lastig gevallen?	25%	42%	10%	8%	2%	6%	6%	
					Nee	Enigszins	Ja	
Heeft ... adequaat gehandeld naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je tijdens je werk hebt meegemaakt?								
** ... je leidinggevende					20%	27%	53%	
** ... het team collegiale ondersteuning (TCO)					32%	16%	52%	
** ... de casemanager GTPA					52%	18%	30%	
** ... je directe collega's					4%	13%	82%	

\*\* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die tijdens het werk met agressie en geweld te maken hebben gehad.

<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – IN PRIVÉTIJD (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	Niet	Afgelopen jaar één of enkele keren	Elke 12 maanden één of enkele keren	Elke 3 maanden één of enkele keren	Elke maand één of enkele keren	Elke week één of enkele keren		
Ik heb te maken gehad met lichamelijke agressie	93%	5%	1%	1%	0%	0%		
Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	92%	6%	1%	1%	0%	0%		
Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	78%	14%	3%	2%	2%	1%		
<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TEGEN NAASTEN (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>								
Mijn naasten hebben te maken gehad met lichamelijke agressie	98%	1%	0%	0%	0%	0%		
Mijn naasten hebben te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	96%	3%	0%	0%	0%	0%		
Mijn naasten hebben te maken gehad met lastig gedrag	93%	5%	1%	0%	0%	0%		

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

Hier leest u hoeveel medewerkers in totaal en per eenheid 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.

<b>SCHADE T.G.V. AGRESSIE &amp; GEWELD</b>	Nee	Ja
** Is er afgelopen jaar sprake geweest van schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je vanwege je werk hebt meegemaakt?	74%	26%
** Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?	6,1	

*\*\* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die tijdens het werk met agressie en geweld te maken hebben gehad.*

<b>SCHADE T.G.V. DIENSTONGEVAL &amp; BEROEPSZIEKTE</b>	Nee	Ja
** Is er afgelopen jaar sprake geweest van schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van een dienstongeval of beroepsziekte?	59%	41%
** Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?	5,8	

*\*\* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die te maken hebben gehad met een dienstongeval of beroepsziekte.*

### Organisatiebetrokkenheid

Mensen die hoog scoren op betrokkenheid voelen zich verbonden met de organisatie waarvoor zij werken. Zij zijn begaan met het wel en wee van de organisatie en zijn er trots op andere mensen te vertellen dat zij voor de politie werken.

<b>BETROKKENHEID</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen	23%	37%	24%	15%	1%
Ik voel me thuis in deze organisatie	2%	9%	29%	52%	8%
Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie	6%	20%	33%	36%	5%
Ik ben opgegroeid met de gedachte dat het waardevol is om loyaal te blijven aan een organisatie	2%	7%	21%	57%	13%
Ik vind dat iemand loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn/haar organisatie	1%	8%	28%	53%	10%
Eén van de belangrijkste redenen dat ik bij deze organisatie blijf is dat ik loyaliteit belangrijk vind	7%	24%	34%	31%	5%

## Rapportcijfers

Hieronder ziet u welke (rapport)cijfers medewerkers gaven op een vijftal onderwerpen.

### Basisteams + Infra LE

#### Rapportcijfers

Werkdruk *	6,7
<i>* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk</i>	
Werksfeer **	6,9
Relatie met leidinggevende **	6,9
Stimulerende werkomgeving **	6,3
Transparantie binnen de organisatie **	5,1
<i>** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend</i>	

## Aanvullende vragen

RESULTAAT- EN ONTWIKKELCYCLUS	N.v.t.	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb ten minste 1 keer per jaar een uitgebreid gesprek met mijn leidinggevende over mijn werk, werkomstandigheden en ontwikkeling	-	14%	21%	14%	40%	11%
Ik zorg ervoor dat de in dit gesprek gemaakte afspraken worden nagekomen	-	5%	8%	29%	49%	9%
Ik vind deze gesprekken waardevol	-	5%	10%	25%	45%	15%
Bij het gesprek wordt mijn LFNP functie met bijbehorend competentieprofiel als uitgangspunt genomen	13%	11%	11%	36%	26%	3%

# RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Basisteams + Infra LE	Leeftijd					Geslacht	
		< 25 jaar	25 - 34	35 - 44	45 - 54	≥ 55 jaar	Man	Vrouw
<b>Het werk - taakeisen</b>								
Werkdruk								
Onderbelasting								
Emotionele belasting								
Bureaucratie								
Baanonzekerheid								
Werk-privé balans								
<b>Het werk - hulpbronnen</b>								
Zelfsturing								
Groei- en ontwikkelmogelijkheden								
Zelfstandigheid								
Rolduidelijkheid								
Inspraak								
Interne communicatie								
Relatie met collega's								
Relatie met leidinggevende								
Inspiratie door leidinggevende								
Jezelf kunnen zijn								
Herstel mogelijkheden								
<b>Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie</b>								
Grensoverschrijdend gedrag								
Pesten *	18%	18%	17%	20%	18%	17%	18%	19%
Ongewenste seksuele aandacht *	7%	9%	9%	8%	5%	3%	2%	17%
Discriminatie *	8%	5%	8%	10%	9%	6%	8%	8%
Intimidatie *	15%	8%	11%	16%	18%	17%	14%	16%
Lichamelijk geweld *	3%	1%	2%	2%	3%	4%	3%	2%
* Percentages "een enkele keer" of vaker gedurende afgelopen 12 maanden. Zie pagina 16 voor de frequentieverdeling.								
<b>Aggressie en geweld door burgers</b>								
Aggressie en geweld - tijdens het werk	79%	87%	87%	83%	75%	65%	82%	73%
Lichamelijke agressie	53%	63%	67%	58%	46%	33%	60%	37%
Serieuze bedreiging of intimidatie	43%	48%	53%	46%	38%	31%	49%	30%
Lastig gedrag	78%	85%	86%	82%	73%	64%	81%	72%
Aggressie en geweld - in privé tijd	23%	28%	24%	23%	24%	20%	25%	20%
Lichamelijke agressie	7%	9%	8%	7%	7%	5%	8%	4%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	8%	9%	8%	9%	6%	10%	5%
Lastig gedrag	22%	27%	23%	22%	23%	19%	23%	19%
Aggressie en geweld - tegen naasten	8%	6%	7%	7%	9%	6%	8%	6%
Lichamelijke agressie	2%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	4%	2%	4%	3%	5%	3%	4%	3%
Lastig gedrag	7%	5%	7%	7%	8%	6%	7%	6%
Klachten t.g.v. agressie en geweld	20%	11%	19%	22%	22%	18%	22%	15%
<b>Schade n.a.v. agressie &amp; geweld en dienstongeval &amp; beroepsziekte</b>								
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld *	26%	22%	28%	27%	25%	17%	27%	21%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	6,1	6,3	6,1	6,1	6,0	6,0	6,1	6,0
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte *	41%	35%	41%	41%	42%	41%	42%	38%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	5,8	6,5	5,8	5,7	5,7	5,7	5,8	5,7
* Alleen ingevuld door medewerkers die afgelopen 12 maanden te maken hadden met agressie & geweld of dienstongeval of beroepsziekte.								
<b>Werkplezier en werkstress</b>								
Werkplezier								
Veel werkplezier	14%	27%	14%	13%	14%	13%	15%	12%
Neutraal	55%	64%	57%	55%	53%	49%	54%	54%
Weinig werkplezier	31%	9%	29%	32%	32%	38%	31%	33%
Werkstress								
Ernstige burn-out klachten	4%	1%	3%	4%	5%	5%	4%	3%
Burn-out klachten	13%	7%	13%	12%	14%	15%	14%	11%
Risico op klachten	30%	19%	30%	32%	29%	33%	31%	28%
Geen stressklachten	53%	74%	54%	51%	53%	46%	51%	57%
<b>Welzijn</b>								
Vitaliteit								
Toewijding								
Flow								
Uitputting								
Cynisme								
<b>Organisatiebetrokkenheid</b>								
Betrokkenheid								
<b>Rapportcijfers</b>								
Werkdruk *	6,7	5,9	6,4	6,7	6,9	7,0	6,8	6,4
* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk								
Werksfeer **	6,9	7,4	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	7,0
Relatie met leidinggevende **	6,9	7,1	6,8	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9
Stimulerende werkomgeving **	6,3	6,5	6,1	6,2	6,4	6,5	6,3	6,2
Transparantie binnen de organisatie **	5,1	5,7	5,0	5,0	5,2	5,2	5,1	5,1
** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend								

# RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Basisteams + Infra LE	Teamchef of sectorhoofd		Indien geen teamchef of sectorhoofd dan ...		
		Ja	Nee	Aspirant	Vrijwilliger	Geen van beide
<b>Het werk - taakeisen</b>						
Werkdruk						
Onderbelasting						
Emotionele belasting						
Bureaucratie						
Baanonzekerheid						
Werk-privé balans						
<b>Het werk - hulpbronnen</b>						
Zelfsturing						
Groei- en ontwikkelmogelijkheden						
Zelfstandigheid						
Rolduidelijkheid						
Inspraak						
Interne communicatie						
Relatie met collega's						
Relatie met leidinggevende						
Inspiratie door leidinggevende						
Jezelf kunnen zijn						
Herstel mogelijkheden						
<b>Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie</b>						
Grensoverschrijdend gedrag						
Pesten *	18%	13%	18%	15%	7%	18%
Ongewenste seksuele aandacht *	7%	7%	7%	6%	1%	7%
Discriminatie *	8%	9%	8%	7%	6%	8%
Intimidatie *	15%	16%	15%	12%	6%	15%
Lichamelijk geweld *	3%	4%	3%	1%	1%	3%
* Percentages "een enkele keer" of vaker gedurende afgelopen 12 maanden. Zie pagina 16 voor de frequentieverdeling.						
<b>Agressie en geweld door burgers</b>						
Agressie en geweld - tijdens het werk	79%	56%	80%	73%	66%	80%
Lichamelijke agressie	53%	30%	54%	37%	34%	55%
Serieuze bedreiging of intimidatie	43%	20%	44%	26%	25%	45%
Lastig gedrag	78%	54%	79%	72%	64%	79%
Agressie en geweld - in privé-tijd	23%	15%	24%	22%	17%	24%
Lichamelijke agressie	7%	3%	7%	7%	4%	7%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	5%	8%	6%	3%	9%
Lastig gedrag	22%	14%	22%	22%	16%	22%
Agressie en geweld - tegen naasten	8%	5%	8%	6%	5%	8%
Lichamelijke agressie	2%	2%	2%	2%	1%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	4%	4%	4%	1%	2%	4%
Lastig gedrag	7%	5%	7%	5%	5%	7%
Klachten t.g.v. agressie en geweld	20%	8%	20%	5%	7%	21%
<b>Schade n.a.v. agressie &amp; geweld en dienstongeval &amp; beroepsziekte</b>						
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld *	26%	10%	26%	14%	14%	26%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	6,1	6,3	6,1	6,9	6,9	6,0
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte *	41%	27%	41%	29%	12%	42%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	5,8	6,4	5,8	6,7	6,8	5,8
* Alleen ingevuld door medewerkers die afgelopen 12 maanden te maken hadden met agressie & geweld of dienstongeval of beroepsziekte.						
<b>Werkplezier en werkstress</b>						
Werkplezier						
Veel werkplezier	14%	28%	14%	31%	43%	13%
Neutraal	55%	59%	54%	62%	46%	54%
Weinig werkplezier	31%	13%	32%	7%	11%	33%
Werkstress						
Ernstige burn-out klachten	4%	2%	4%	0%	1%	4%
Burn-out klachten	13%	9%	13%	4%	1%	13%
Risico op klachten	30%	21%	31%	14%	7%	32%
Geen stressklachten	53%	68%	52%	82%	91%	51%
<b>Welzijn</b>						
Vitaliteit						
Toewijding						
Flow						
Uitputting						
Cynisme						
<b>Organisatiebetrokkenheid</b>						
Betrokkenheid						
<b>Rapportcijfers</b>						
Werkdruk *	6,7	7,5	6,6	5,7	4,9	6,7
* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk						
Werksfeer **	6,9	7,3	6,9	7,5	7,5	6,9
Relatie met leidinggevende **	6,9	7,4	6,9	7,3	7,5	6,8
Stimulerende werkomgeving **	6,3	7,2	6,3	6,9	6,9	6,2
Transparantie binnen de organisatie **	5,1	6,1	5,1	6,1	6,0	5,0
** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend						

# RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Basisteams + Infra LE	Achtergrond			
		Zelf of ouder(s) geboren buiten Europa	Zelf en ouder(s) geboren binnen Europa	Beschouw mezelf als allochtoon	Beschouw mezelf niet als allochtoon
<b>Het werk - taakeisen</b>					
Werkdruk					
Onderbelasting					
Emotionele belasting					
Bureaucratie					
Baanonzekerheid					
Werk-privé balans					
<b>Het werk - hulpbronnen</b>					
Zelfsturing					
Groei- en ontwikkelmogelijkheden					
Zelfstandigheid					
Rolduidelijkheid					
Inspraak					
Interne communicatie					
Relatie met collega's					
Relatie met leidinggevende					
Inspiratie door leidinggevende					
Jezelf kunnen zijn					
Herstel mogelijkheden					
<b>Grensoverschrijdend gedrag binnen de politie</b>					
Grensoverschrijdend gedrag					
Pesten *	18%	25%	17%	37%	17%
Ongewenste seksuele aandacht *	7%	8%	6%	9%	6%
Discriminatie *	8%	29%	6%	50%	6%
Intimidatie *	15%	19%	14%	25%	14%
Lichamelijk geweld *	3%	3%	3%	4%	3%
* Percentages "een enkele keer" of vaker gedurende afgelopen 12 maanden. Zie pagina 16 voor de frequentieverdeling.					
<b>Agressie en geweld door burgers</b>					
Agressie en geweld - tijdens het werk	79%	77%	79%	79%	79%
Lichamelijke agressie	53%	51%	54%	51%	53%
Serieuze bedreiging of intimidatie	43%	43%	43%	44%	43%
Lastig gedrag	78%	76%	78%	76%	78%
Agressie en geweld - in privé-tijd	23%	25%	23%	31%	23%
Lichamelijke agressie	7%	8%	7%	10%	7%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	10%	8%	14%	8%
Lastig gedrag	22%	24%	22%	29%	22%
Agressie en geweld - tegen naasten	8%	9%	7%	13%	7%
Lichamelijke agressie	2%	4%	2%	4%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	4%	5%	3%	7%	4%
Lastig gedrag	7%	8%	7%	12%	7%
Klachten t.g.v. agressie en geweld	20%	26%	19%	37%	19%
<b>Schade n.a.v. agressie &amp; geweld en dienstongeval &amp; beroepsziekte</b>					
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld *	26%	31%	25%	31%	25%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	6,1	6,0	6,1	5,5	6,1
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte *	41%	37%	41%	39%	41%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling *	5,8	5,8	5,8	5,4	5,8
* Alleen ingevuld door medewerkers die afgelopen 12 maanden te maken hadden met agressie & geweld of dienstongeval of beroepsziekte.					
<b>Werkplezier en werkstress</b>					
Werkplezier					
Veel werkplezier	14%	17%	14%	17%	14%
Neutraal	55%	53%	55%	58%	54%
Weinig werkplezier	31%	30%	31%	25%	31%
Werkstress					
Ernstige burn-out klachten	4%	4%	4%	5%	4%
Burn-out klachten	13%	12%	13%	14%	13%
Risico op klachten	30%	29%	30%	27%	30%
Geen stressklachten	53%	55%	53%	53%	53%
<b>Welzijn</b>					
Vitaliteit					
Toewijding					
Flow					
Uitputting					
Cynisme					
<b>Organisatiebetrokkenheid</b>					
Betrokkenheid					
<b>Rapportcijfers</b>					
Werkdruk *	6,7	6,7	6,7	6,8	6,7
* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk					
Werksfeer **	6,9	6,9	6,9	6,7	6,9
Relatie met leidinggevende **	6,9	6,9	6,9	6,8	6,9
Stimulerende werkomgeving **	6,3	6,3	6,3	6,2	6,3
Transparantie binnen de organisatie **	5,1	5,2	5,1	5,0	5,1
** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend					

'HET SCHIP  
IS ZO STERK  
ALS ZIJN  
BEMANNING.'

- JAN SCHOUTEN