MEDEWERKERSMONITOR 2017

OPSPORING

TOTAALRAPPORTAGE

Beste lezer,

Voor u ligt de rapportage van de Medewerkersmonitor 2017, het onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting.

Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode april – mei 2017 onder alle medewerkers van de opsporing (de Dienst Landelijke Recherche en de Dienst Regionale Recherche en Districtsrecherche). Medewerkers van de basisteams en van de Dienst Infrastructuur van de Landelijke Eenheid namen in 2016 al deel aan de Medewerkersmonitor.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

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

Met vriendelijke groet,

Schouten & Nelissen

POLITIE
PDC, Dienst HRM HR-expertise VGW
Postbus 33137
3005 EC ROTTERDAM

SCHOUTEN & NELISSEN
Postbus 266
5300 AG ZALTBOMMEL

Zaltbommel, 7 juli 2017

SCHOUTEN & NELISSEN

ONDERZOEKSVERANTWOORDING EN RESPONS

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. Per eenheid was er ruimte om een aantal eenheid specifieke vragen toe te voegen. Binnen Eenheid Limburg werd 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 in de periode april – mei 2017 onder alle medewerkers van de opsporing (de Dienst Landelijke Recherche en de Dienst Regionale Recherche en Districtsrecherche). Op dinsdag 18 april ontvingen medewerkers per e-mail een vooraankondiging vanuit korpschef Erik Akerboom. Op dinsdag 25 april ontvingen zij vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging voor het onderzoek. Non-respondenten ontvingen na 7, 13 en 20 dagen een korte herinnering. De vragenlijst kon worden ingevuld tot en met zondag 21 mei. Gedurende het onderzoek hadden de landelijke projectgroep van de politie, de teamchefs B en C en de sectorhoofden real-time inzicht in 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 resultaten 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 11 of meer deelnemers. Na afloop van het onderzoek werden de geanonimiseerde data, inclusief de ongescreende antwoorden op de open vragen, overgedragen aan de politie.

Respons

De overall respons bedroeg 59%. In totaal werden 10.806 medewerkers uitgenodigd. Hiervan vulden 6.365 medewerkers de vragenlijst volledig in.

	Aantal uitnodigingen	Aantal deelnemers	Respons
AD | Eenheid Amsterdam	1.124	656	58%
DH | Eenheid Den Haag	1.277	709	56%
LB | Eenheid Limburg	565	337	60%
MD | Eenheid Midden-Nederland	1.029	611	59%
NH | Eenheid Noord-Holland	706	443	63%
NN | Eenheid Noord-Nederland	821	503	61%
OB | Eenheid Oost-Brabant	632	388	61%
ON | Eenheid Oost-Nederland	1.497	818	55%
RT | Eenheid Rotterdam	1.474	908	62%
ZB | Eenheid Zeeland-West-Brabant	868	567	65%
Landelijke Eenheid	813	425	52%
Opsporing	10.806	6.365	59%

Beschrijving responsgroep

Hieronder leest u hoe de responsgroep is opgebouwd (*N* = 6.365).

	Verhouding		Verhouding
Geslacht		**Zij-instromer**	
Man	63%	Ja	16%
Vrouw	37%	Nee	84%
Leeftijd		**Functie**	
Jonger dan 25 jaar	0%	Teamchef/ sectorhoofd	3%
25 - 34 jaar	12%	Geen teamchef/ sectorhoofd	97%
35 - 44 jaar	24%	… waarvan aspirant	1%
45 - 54 jaar	30%	… beschouwt teamchef als leidinggevende	54%
55 jaar of ouder	35%	… beschouwt team-/project-leider als leidinggevende	46%
Opleidingsniveau		**Duur dienstverband**	
Basisschool	0%	Minder dan 2 jaar	1%
VMBO (MAVO, LBO, VBO)	15%	2 - 3 jaar	1%
HAVO, VWO	20%	4 - 6 jaar	5%
MBO	36%	7 - 10 jaar	9%
HBO	21%	11 - 15 jaar	13%
Universiteit	9%	16 jaar of langer	71%
Dienstrooster		**Overwerk ***	
Dagdienst	61%	Nee, nooit	9%
Onregelmatige dienst zonder nachtdienst	28%	Ja, incidenteel (een of enkele weken per jaar)	76% 5,7 uur
Onregelmatige dienst met nachtdienst	4%	Ja, structureel (elk maand een of enkele weken)	14% 9,1 uur
Anders	7%		
		** Voor overwerk is aanvullend*	
Achtergrond		*weergegeven hoeveel uur*	
Zelf of een van ouders geboren buiten Europa	7%	*medewerkers gemiddeld overwerken in de weken dat*	
Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	2%	*zij overwerken.*	

DE LEESWIJZER

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 de afspraken over de opvolging van de resultaten.
- ✔ Resultaten. Hierin vindt u de overall resultaten plus een korte uitleg per onderwerp.
- ✔ Resultaten voor specifieke groepen. Hierin vindt u de resultaten voor specifieke groepen: per leeftijdscategorie, geslacht, leidinggevenden, aspiranten en voor medewerkers met een allochtone achtergrond.

De resultaten

In de rapportage worden de resultaten op verschillende manieren weergegeven:

- ✔ De antwoordpercentages die in dit rapport zijn weergegeven, hebben betrekking op alle medewerkers van de opsporing (“Opsporing 2017”).
- ✔ 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).
- ✔ Voor een vijftal onderwerpen hebben medewerkers een (rapport)cijfer gegeven.
- ✔ Bij de resultaten voor specifieke groepen is voor de meeste onderwerpen met een pijl weergegeven of de uitkomst hoger ↗, gelijk → of lager ↘ is dan de gehele opsporing. Een lage uitkomst is gunstig voor Taakeisen[1] (met uitzondering van een zeer lage werkdruk), Uitputting en Cynisme. Voor Hulpbronnen[1], Vitaliteit, Toewijding, Flow en Betrokkenheid is juist een hoge uitkomst gunstig. Wilt u meer weten over een onderwerp, bekijk dan de antwoordpercentages.

Vragen over de leidinggevende

In de vragenlijst werd voorafgaand aan de vragen over de leidinggevende vermeld wie dit is voor aspiranten (trajectbegeleider), teamchefs (sectorhoofd) en sectorhoofden (politiechef). Overige medewerkers vulden zelf in wie zij beschouwen als hun leidinggevende: de teamchef of de teamleider/ projectleider. In de beschrijving van de responsgroep leest u hun antwoorden. Omdat aspiranten een andere leidinggevende hebben, werden hun antwoorden niet in de overall resultaten van deze rapportage opgenomen. Wel staan ze in de bijlage vermeld bij de resultaten van aspiranten.

[1] Taakeisen: werkdruk, onderbelasting, emotionele belasting, bureaucratie, baanonzekerheid, verstoorde werk-privé balans. Hulpbronnen: zelfsturing, groei- en ontwikkelmogelijkheden, zelfstandigheid, rolduidelijkheid, inspraak, interne communicatie, relatie met collega’s, relatie met de leidinggevende, inspiratie door de leidinggevende, jezelf kunnen zijn, loskomen van het werk.

AAN DE SLAG

Aan de slag

Teams

Afspraak is dat 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 Veilig en Gezond Werken (VGW). Na het opstellen dient het plan van aanpak ter instemming te worden aangeboden aan de OR van de eenheid en daarna ter wettelijke toetsing aan de A&O deskundigen van het landelijk team VGW.

DE RESULTATEN

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 percentages 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 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”.

	NL*	Opsporing 2017
Werkplezier en werkstress		
Werkplezier		
Veel werkplezier	23%	12%
Neutraal	55%	53%
Weinig werkplezier	22%	35%
Werkstress		
Ernstige burn-out klachten	3%	5%
Burn-out klachten	12%	12%
Risico op klachten	23%	30%
Geen klachten	62%	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	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie	1%	4%	23%	29%	27%	13%	2%
Als ik werk voel ik me fit en sterk	1%	4%	20%	30%	30%	13%	2%
Als ik opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	2%	5%	17%	30%	29%	13%	4%

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	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben enthousiast over mijn baan	1%	3%	14%	22%	30%	21%	8%
Mijn werk inspireert me	1%	5%	20%	25%	27%	17%	5%
Ik ben trots op het werk dat ik doe	1%	3%	12%	18%	27%	23%	15%

Flow is een bewustzijnstoestand waarbij medewerkers helemaal opgaan in hun werk en daar intens van genieten. Medewerkers die flow ervaren, vergeten vaak alles om zich 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.

FLOW	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen	5%	14%	26%	22%	20%	10%	2%
Ik ga helemaal op in mijn werk	3%	10%	26%	28%	21%	10%	2%
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	2%	5%	19%	27%	28%	15%	4%

Werkstress

Ieder werk kent aspecten die stress geven. Als medewerkers langdurig geconfronteerd worden met stress, dan leidt dit meestal tot gevoelens van vermoeidheid. Komen medewerkers te weinig los van hun werk en herstellen zij onvoldoende, 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	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	5%	22%	42%	15%	9%	5%	1%
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor me	14%	38%	29%	9%	5%	3%	1%
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	19%	40%	26%	7%	4%	3%	1%
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	29%	40%	19%	5%	3%	2%	1%
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	21%	41%	25%	6%	4%	2%	1%

Zijn medewerkers cynisch over hun werk of collega's, dan hebben zij een afstandelijke en weinig betrokken houding ten aanzien van hun werk. 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	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk	12%	21%	31%	17%	12%	6%	2%
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	15%	26%	24%	14%	11%	8%	3%
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk (dat ik niet meer zo betrokken ben)	23%	33%	21%	11%	6%	4%	1%
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	33%	32%	21%	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 team- en districtsrapportages van de opsporing voorkwamen. Dit zijn niet per definitie onderwerpen die de medewerkers als negatief ervaren.

- ✔ Onderbelasting
- ✔ Interne communicatie
- ✔ Bureaucratie
- ✔ Rolduidelijkheid
- ✔ Verstoorde werk-privé balans / Zelfstandigheid (beide onderwerpen kwamen net zo vaak voor in de teamrapportages)

Los van deze prioriteiten vindt de organisatie het zeer belangrijk om grensoverschrijdende omgangsvormen te voorkomen. Om grensoverschrijdende omgangsvormen 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 grensoverschrijdende omgangsvormen.

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 Grensoverschrijdende omgangsvormen 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	Regel-matig	Vaak	Altijd
Heb je te veel werk te doen?	3%	28%	24%	29%	16%
Moet je extra hard werken om iets af te krijgen?	4%	44%	27%	21%	4%
Moet je erg snel werken?	5%	45%	29%	19%	3%

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	7%	29%	27%	28%	9%
Ik zou willen dat mijn baan mij meer uitdaging en voldoening zou geven	8%	34%	21%	28%	8%
Ik ervaar mijn werk als geestdodend	38%	43%	14%	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 hun motivatie, gezondheid en weerbaarheid.

EMOTIONELE BELASTING	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Heb je in jouw werk te maken met veeleisende burgers?	24%	52%	14%	10%	1%
Is je werk emotioneel zwaar?	17%	56%	15%	11%	1%
Kom je door je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	15%	54%	17%	12%	2%
Kom je door jouw werk in aangrijpende situaties terecht?	14%	53%	18%	13%	2%
* In mijn werk vind ik een luisterend oor bij anderen wanneer ik een aangrijpende situatie heb meegemaakt	5%	24%	28%	26%	17%

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

Bureaucratie heeft betrekking op de hoeveelheid regels, richtlijnen, voorschriften, procedures en formulieren. Ervaren medewerkers veel bureaucratie, dan is het lastig voor hen om 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.

BUREAUCRATIE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Voor alles en nog wat moet een formulier worden ingevuld	0%	3%	7%	39%	51%
Het is op mijn werk niet of nauwelijks mogelijk om iets op een informele manier te regelen	1%	11%	18%	44%	26%
Voor bijna alles moet ik eerst toestemming vragen	1%	16%	25%	39%	19%

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.

BAANONZEKERHEID	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar nog werk heb	1%	2%	5%	44%	48%
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar mijn huidige baan nog heb	3%	6%	11%	43%	38%
Ik heb voldoende zekerheid of ik over een jaar mijn huidige functieniveau nog heb	2%	6%	11%	44%	36%
* De reorganisatie is van invloed op mijn welbevinden	7%	15%	23%	36%	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 hebben, 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, kan dit leiden tot stress en vermoeidheid.

VERSTOORDE WERK-PRIVÉ BALANS	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?	31%	55%	10%	4%	0%
Hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/ familie/ vrienden omdat je over het werk piekert?	40%	47%	9%	4%	0%
Hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?	24%	59%	12%	5%	0%

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.

ZELFSTURING	Nooit	Zelden	Soms	Regel-matig	Vaak
Ik probeer mezelf te ontwikkelen	0%	1%	17%	53%	29%
Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal kan benutten	0%	2%	16%	59%	24%
Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe	0%	2%	18%	54%	26%
Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk	19%	31%	33%	15%	2%
Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende	22%	34%	31%	11%	2%
Ik vraag anderen om advies over mijn werk	2%	10%	43%	41%	4%
Als er een interessante klus voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan om deel te nemen	1%	4%	27%	48%	20%
Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe activiteiten op te starten	2%	9%	35%	39%	14%
Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang	3%	11%	31%	34%	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.

GROEI- EN ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik kan mezelf binnen de organisatie voldoende ontplooien	7%	22%	30%	38%	4%
In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke punten te ontwikkelen	5%	17%	31%	43%	4%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren	3%	12%	29%	49%	6%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om mijn functie goed uit te voeren	5%	17%	33%	41%	3%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om ook in de toekomst inzetbaar te blijven	6%	21%	36%	35%	3%

Noot. De vragen voor dit onderwerp werden niet gesteld aan aspiranten.

** 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.

ZELFSTANDIGHEID	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Heb je vrijheid bij het uitvoeren van je werkzaamheden?	1%	12%	23%	49%	15%
Kun je zelf beslissen hoe je jouw werk uitvoert?	1%	12%	23%	49%	15%
Kun je deelnemen aan besluitvorming die met je werk te maken heeft?	7%	29%	24%	33%	8%

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/district en weten wat deze doelen voor hun eigen werk betekenen. Ook houdt rolduidelijkheid in dat er goede procedures zijn en dat er heldere afspraken over het werk worden gemaakt.

ROLDUIDELIJKHEID	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
De doelstellingen van mijn team/district zijn helder en goed omschreven	4%	20%	34%	38%	3%
Het is mij duidelijk welke doelen de organisatie zichzelf gesteld heeft voor de nabije toekomst	7%	30%	34%	27%	2%
Op mijn werk weet ik precies wat er van mij wordt verwacht	2%	9%	22%	59%	8%
Op mijn werk worden heldere afspraken gemaakt over het werk	4%	19%	37%	37%	3%
Op mijn werk zijn er vaste procedures om alles wat er op me af komt af te handelen	4%	22%	37%	34%	2%

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

INSPRAAK	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je veel te zeggen over wat er op het werk gebeurt?	8%	40%	24%	24%	3%
Kan je meebeslissen over dingen die met het werk te maken hebben?	6%	39%	25%	26%	4%
Kan je met jouw leidinggevende voldoende overleggen over het werk?	5%	27%	32%	27%	9%
Kan je meebepalen wat wel en niet tot jouw taak behoort?	9%	36%	26%	25%	4%
Kan je meebeslissen over de aard van de werkzaamheden?	8%	35%	27%	26%	5%
Heb je rechtstreeks invloed op beslissingen van jouw team/ district?	24%	40%	17%	16%	3%

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/ afdelingen/ districten onderling.

INTERNE COMMUNICATIE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Binnen mijn team/ district wordt er helder gecommuniceerd	8%	27%	34%	29%	2%
De communicatie tussen de verschillende afdelingen van de organisatie is goed	12%	44%	36%	8%	0%
De informatievoorziening van mijn leidinggevende naar de medewerkers is voldoende	7%	21%	34%	36%	2%
Mijn leidinggevende is goed op de hoogte van wat er allemaal op de werkvloer speelt	9%	22%	31%	34%	4%
Ik heb voldoende informatie over wat er binnen de organisatie speelt	4%	23%	41%	31%	2%
* De politieorganisatie stelt voldoende communicatiemiddelen ter beschikking (zoals 24/7, intranet, nieuwsbrieven, etc.)	2%	7%	37%	50%	4%

** Deze vraag is op maat toegevoegd en woog 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 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.

RELATIE MET COLLEGA'S	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je directe collega's om hulp vragen?	0%	10%	19%	33%	37%
Kun je op je directe collega's rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	1%	11%	20%	36%	32%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je directe collega's?	1%	16%	25%	43%	15%
* Heerst er binnen jouw team/ district een goede werksfeer?	2%	15%	25%	47%	11%
* Wordt er binnen jouw team/ district effectief samengewerkt?	3%	30%	36%	28%	4%
* Wordt er tussen teams/ districten effectief samengewerkt?	4%	52%	32%	11%	1%
* Lijden de prestaties binnen jouw team/ district onder een ontbrekende teamgeest?	25%	56%	10%	7%	1%
* Zijn er hinderlijke meningsverschillen en conflicten binnen jouw team/ district?	20%	63%	10%	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 de leidinggevende en of men op de leidinggevende 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 de leidinggevende 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	Teamleider/ projectleider
* Wie beschouw jij als jouw leidinggevende?	54%	46%

	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je leidinggevende om hulp vragen?	2%	19%	20%	25%	33%
Kun je op je leidinggevende rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	4%	21%	20%	27%	27%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je leidinggevende?	7%	25%	20%	30%	18%

** Deze vraag werd niet gesteld aan teamchefs, sectorhoofden en aspiranten.*

In organisaties waarin leidinggevenden 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 leidinggevenden 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%	14%	10%	29%	18%	23%	2%
Mijn leidinggevende stimuleert mij om me professioneel te ontwikkelen	6%	12%	10%	21%	19%	27%	5%
Mijn leidinggevende laat duidelijk zien hoe ik bijdraag aan de doelstellingen van mijn team/ district	6%	15%	11%	25%	17%	22%	2%
Mijn leidinggevende geeft mij beslissingsvrijheid in het werk	3%	5%	5%	13%	20%	42%	13%
Mijn leidinggevende bevordert actief de samenwerking en verbondenheid binnen de organisatie	5%	11%	8%	24%	19%	28%	5%
Mijn leidinggevende geeft mij constructieve feedback	8%	13%	9%	23%	18%	25%	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 hun specifieke kwaliteiten in te zetten. Een inclusieve werkcultuur heeft een positief effect op het welzijn, de creativiteit en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

INCLUSIE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
In deze organisatie mag ik mijzelf uiten zoals ik echt ben	3%	12%	24%	54%	6%
Mijn collega's moedigen me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	3%	15%	42%	37%	3%
Mijn collega's moedigen me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	2%	12%	38%	44%	5%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	6%	17%	38%	35%	4%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	6%	15%	32%	42%	6%

Voor een goede gezondheid is een goede balans tussen (werk)belasting en herstel erg belangrijk. Het is daarom van belang dat medewerkers in hun vrije tijd mentaal loskomen van het werk door gedachten op andere zaken te richten en afstand te nemen. Dit bevordert het herstel van belasting in het werk.

LOSKOMEN VAN HET WERK	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Na een werkdag vergeet ik mijn werk	8%	44%	24%	21%	3%
Na een werkdag denk ik helemaal niet meer aan mijn werk	11%	56%	21%	10%	2%
Na een werkdag neem ik afstand van mijn werk	5%	29%	26%	36%	4%
Na een werkdag kom ik los van de eisen van mijn werk	4%	27%	28%	36%	5%

Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie

Grensoverschrijdende omgangsvormen hebben betrekking op gedrag door collega's en/of leidinggevenden in het omgaan met elkaar. Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdende omgangsvormen. Onder grensoverschrijdende omgangsvormen worden verstaan pesten, ongewenste seksuele aandacht, 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 werden geconfronteerd met grensoverschrijdende omgangsvormen. Ook leest u of leidinggevenden, collega's of beide als bron van de grensoverschrijdende omgangsvormen werden aangewezen.

De organisatie vindt het erg belangrijk om grensoverschrijdende omgangsvormen te voorkomen. Om grensoverschrijdende omgangsvormen te stoppen, is het erg belangrijk dat dit gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Daarnaast kunnen leidinggevenden medewerkers die melding maken, ondersteunen om effectief met grensoverschrijdende omgangsvormen 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 grensoverschrijdende omgangsvormen kunnen leidinggevenden terecht bij de vertrouwenspersoon in de eenheid.

GRENSOVERSCHRIJDENDE OMGANGSVORMEN BINNEN DE POLITIE (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Nee	Een enkele keer	Regel-matig	Vaak	Heel vaak of voort-durend
Ik heb te maken gehad met pesten *door collega's en/of leidinggevenden*	88%	9%	2%	1%	1%
Ik heb te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht *door […]*	96%	4%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met discriminatie *door […]*	94%	4%	1%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met intimidatie *door […]*	87%	10%	1%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met lichamelijk geweld *door […]*	99,6%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%

	Collega's	Leiding-gevende(n)	Beide
* Door wie werd je gepest?	64%	23%	13%
* Van wie kreeg je ongewenste seksuele aandacht?	82%	10%	8%
* Door wie werd je gediscrimineerd?	50%	34%	16%
* Door wie werd je geïntimideerd?	31%	60%	9%
* Wie gebruikte lichamelijk geweld tegen je?	64%	20%	16%

	Leiding-gevende	Collega's	Vertrouwens-persoon	Anderen op het werk	Niemand op het werk
* Met wie heb je afgelopen jaar besproken dat je te maken hebt gehad met grensoverschrijdende omgangsvormen? (meerdere antwoorden mogelijk)	35%	50%	12%	25%	29%

** Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die met grensoverschrijdende omgangsvormen 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 (zoals treiteren of beledigen).

- Onder lichamelijke agressie vallen situaties waarin burgers lichamelijke agressief waren. De medewerker is bijvoorbeeld geslagen of geschopt, gekrabd, 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. 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.

Leidinggevenden 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.

AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Niet	Afgelopen jaar één of enkele keren	Elke 6 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	92%	7%	1%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	92%	7%	1%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	74%	15%	5%	3%	3%	1%

	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 - op dit moment - lichamelijke, geestelijke of emotionele klachten als gevolg van agressie en geweld incidenten tijdens het werk?	95%	4%	1%

	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?	8%	73%	7%	1%	4%	0%	7%
* Door wie ben je de laatste keer serieus bedreigd of geïntimideerd?	8%	65%	3%	1%	8%	2%	13%
* Door wie ben je de laatste keer lastig gevallen?	10%	56%	3%	1%	10%	1%	19%

	Nee	Enigszins	Ja
Heeft … adequaat gehandeld naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je tijdens je werk hebt meegemaakt?			
* … je leidinggevende	32%	23%	45%
* … het team collegiale ondersteuning (TCO)	62%	13%	25%
* … de casemanager GTPA	69%	12%	19%
* … je directe collega's	14%	23%	63%

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

AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – IN PRIVÉTIJD (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Niet	Afgelopen jaar één of enkele keren	Elke 6 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	99%	1%	0%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	98%	2%	0%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	92%	7%	1%	0%	0%	0%
AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TEGEN NAASTEN (AFGELOPEN 12 MAANDEN)						
Mijn naasten hebben te maken gehad met lichamelijke agressie	99%	1%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	98%	2%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met lastig gedrag	97%	3%	0%	0%	0%	0%

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

Hier leest u hoeveel medewerkers aangaven dat er de afgelopen 12 maanden 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	Nee	Ja
Is er afgelopen 12 maanden sprake geweest van schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je vanwege je werk hebt meegemaakt?	99%	1%
* Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?	5,2	

** Deze vraag werd alleen beantwoord door medewerkers waarbij sprake was van schade.*

SCHADE T.G.V. DIENSTONGEVAL & BEROEPSZIEKTE	Nee	Ja
Is er afgelopen 12 maanden sprake geweest van schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van een dienstongeval of beroepsziekte?	94%	6%
* Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?	5,3	

** Deze vraag werd alleen beantwoord door medewerkers waarbij sprake was van schade.*

Organisatiebetrokkenheid

Mensen die erg betrokken zijn, 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.

BETROKKENHEID	Geheel mee oneens	Mee Oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen	21%	40%	25%	14%	1%
Ik voel me thuis in deze organisatie	3%	10%	32%	49%	7%
Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie	7%	23%	36%	29%	4%
Ik ben opgegroeid met de gedachte dat het waardevol is om loyaal te blijven aan een organisatie	2%	9%	23%	56%	10%
Ik vind dat iemand loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn/haar organisatie	2%	9%	32%	50%	6%
Eén van de belangrijkste redenen dat ik bij deze organisatie blijf is dat ik loyaliteit belangrijk vind	9%	29%	34%	26%	3%

Rapportcijfers

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

	Opsporing 2017
Rapportcijfers	
Werkdruk *	6,7
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*	
Werksfeer **	7,0
Relatie met leidinggevende **	7,0
Stimulerende werkomgeving **	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*	

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	-	17%	22%	15%	35%	10%
Ik zorg ervoor dat de in dit gesprek gemaakte afspraken worden nagekomen	-	7%	10%	33%	43%	8%
Ik vind deze gesprekken waardevol	-	6%	10%	29%	42%	13%
Bij het gesprek wordt mijn LFNP functie met bijbehorend competentieprofiel als uitgangspunt genomen	16%	13%	12%	33%	24%	3%

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

		Leeftijd				Geslacht	
	Opsporing 2017	25 - 34	35 - 44	45 - 54	≥ 55 jaar	Man	Vrouw
Het werk - taakeisen							
Werkdruk		↘	→	→	→	→	↘
Onderbelasting		↗	→	→	↘	→	→
Emotionele belasting		→	→	→	→	→	↘
Bureaucratie		→	→	→	→	→	→
Baanonzekerheid		→	→	→	→	→	→
Verstoorde werk-privé balans		→	→	→	→	→	↘
Het werk - hulpbronnen							
Zelfsturing		↗	→	→	↘	→	→
Groei- en ontwikkelmogelijkheden		→	→	→	→	→	→
Zelfstandigheid		→	→	→	→	→	→
Rolduidelijkheid		↘	→	→	→	→	→
Inspraak		→	→	→	→	↗	↘
Interne communicatie		→	→	→	→	→	→
Relatie met collega's		→	→	→	→	→	→
Relatie met leidinggevende		↗	→	→	→	→	→
Inspiratie door leidinggevende		→	→	→	→	→	→
Inclusie		↗	→	→	→	→	→
Loskomen van het werk		→	→	→	→	→	→
Grensoverschrijdende omgangs-vormen binnen de politie							
Grensoverschrijdende omgangsvormen							
Pesten	3% (9%)	2% (9%)	3% (9%)	4% (10%)	2% (8%)	3% (8%)	4% (10%)
Ongewenste seksuele aandacht	0% (4%)	1% (8%)	0% (5%)	0% (3%)	0% (1%)	0% (1%)	1% (8%)
Discriminatie	2% (4%)	1% (6%)	2% (5%)	3% (5%)	1% (3%)	2% (4%)	2% (5%)
Intimidatie	3% (10%)	2% (7%)	2% (10%)	4% (12%)	2% (10%)	2% (10%)	3% (11%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,4%)	0,0% (0,7%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,3%)	0,1% (0,3%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,5%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").							
Agressie en geweld door burgers							
Agressie en geweld - tijdens het werk							
Lichamelijke agressie	8%	11%	9%	8%	7%	11%	4%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	8%	9%	8%	8%	10%	5%
Lastig gedrag	26%	30%	27%	26%	24%	29%	21%
Agressie en geweld - in privétijd							
Lichamelijke agressie	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	1%	2%	3%	3%	3%	1%
Lastig gedrag	8%	9%	8%	9%	8%	10%	6%
Agressie en geweld - tegen naasten							
Lichamelijke agressie	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	1%	2%	2%	2%	2%	1%
Lastig gedrag	3%	3%	3%	4%	3%	4%	3%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel)	5%	3%	4%	5%	6%	6%	3%
Schade n.a.v. agressie & geweld en dienstongeval & beroepsziekte							
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	4,9	5,8	5,1	4,9	5,1	5,5
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	6%	4%	5%	7%	6%	6%	5%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,3	5,6	5,4	5,0	5,4	5,3	5,3
Werkplezier en werkstress							
Werkplezier							
Veel werkplezier	12%	13%	12%	11%	12%	12%	12%
Neutraal	53%	57%	56%	53%	50%	54%	53%
Weinig werkplezier	35%	30%	32%	36%	38%	34%	35%
Werkstress							
Ernstige burn-out klachten	5%	3%	4%	4%	6%	5%	4%
Burn-out klachten	12%	9%	11%	12%	14%	13%	11%
Risico op klachten	30%	27%	27%	31%	33%	32%	27%
Geen klachten	53%	61%	58%	53%	47%	50%	58%
Welzijn							
Vitaliteit		→	→	→	→	→	→
Toewijding		→	→	→	→	→	→
Flow		↗	→	→	→	→	→
Uitputting		↘	→	→	→	→	→
Cynisme		↘	→	→	↗	→	→
Organisatiebetrokkenheid							
Betrokkenheid		→	→	→	→	→	→
Rapportcijfers							
Werkdruk *	6,7	6,2	6,6	6,8	6,9	6,9	6,4
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*							
Werksfeer **	7,0	7,0	6,9	6,9	7,0	6,9	7,0
Relatie met leidinggevende **	7,0	7,1	7,0	6,9	6,9	7,0	7,0
Stimulerende werkomgeving **	6,5	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	6,4
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	5,8	5,8	5,7	5,9	5,8	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*							

Bij de resultaten voor specifieke groepen is voor de meeste onderwerpen met een pijl weergegeven of de uitkomst hoger ↗, gelijk → of lager ↘ is dan de gehele opsporing. Een lage uitkomst is gunstig voor Taakeisen (met uitzondering van een zeer lage werkdruk), Grensoverschrijdende omgangsvormen, Agressie en geweld, Schade, en Uitputting en Cynisme. Voor Hulpbronnen, Vitaliteit, Toewijding, Flow en Betrokkenheid is juist een hoge uitkomst gunstig. Wilt u meer weten over een onderwerp, bekijk dan de antwoordpercentages.

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

		Teamchef of sectorhoofd		Aspirant	
	Opsporing 2017	Ja	Nee	Ja	Nee
Het werk - taakeisen					
Werkdruk		↗	→	↘	→
Onderbelasting		↘	→	→	→
Emotionele belasting		→	→	↘	→
Bureaucratie		↘	→	→	→
Baanonzekerheid		↘	→	↗	→
Verstoorde werk-privé balans		↗	→	↘	→
Het werk - hulpbronnen					
Zelfsturing		↗	→	↗	→
Groei- en ontwikkelmogelijkheden		↗	→	-	→
Zelfstandigheid		↗	→	→	→
Rolduidelijkheid		↗	→	↘	→
Inspraak		↗	→	→	→
Interne communicatie		↗	→	↗	→
Relatie met collega's		→	→	↗	→
Relatie met leidinggevende		↗	→	↗	→
Inspiratie door leidinggevende		↗	→	↗	→
Inclusie		↗	→	↗	→
Loskomen van het werk		↘	→	↗	→
Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie					
Grensoverschrijdende omgangsvormen					
Pesten	3% (9%)	1% (3%)	3% (9%)	2% (10%)	3% (9%)
Ongewenste seksuele aandacht	0% (4%)	0% (2%)	0% (4%)	1% (12%)	0% (4%)
Discriminatie	2% (4%)	1% (4%)	2% (4%)	0% (1%)	2% (4%)
Intimidatie	3% (10%)	0% (10%)	3% (10%)	0% (7%)	3% (10%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,4%)	0% (0%)	0,0% (0,4%)	0,0% (2,3%)	0,0% (0,4%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").					
Agressie en geweld door burgers					
Agressie en geweld - tijdens het werk					
Lichamelijke agressie	8%	5%	8%	13%	8%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	6%	8%	9%	8%
Lastig gedrag	26%	18%	26%	30%	26%
Agressie en geweld - in privétijd					
Lichamelijke agressie	1%	2%	1%	0%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	2%	2%	0%	2%
Lastig gedrag	8%	7%	8%	8%	8%
Agressie en geweld - tegen naasten					
Lichamelijke agressie	1%	1%	1%	0%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	2%	2%	0%	2%
Lastig gedrag	3%	3%	3%	0%	3%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel)	5%	2%	5%	0%	5%
Schade n.a.v. agressie & geweld en dienstongeval & beroepsziekte					
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld	1%	2%	1%	0%	2%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	5,3	5,2	-	5,2
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	6%	4%	6%	2%	6%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,3	6,0	5,3	7,5	5,2
Werkplezier en werkstress					
Werkplezier					
Veel werkplezier	12%	26%	12%	22%	11%
Neutraal	53%	59%	53%	63%	53%
Weinig werkplezier	35%	15%	35%	15%	36%
Werkstress					
Ernstige burn-out klachten	5%	1%	5%	3%	5%
Burn-out klachten	12%	4%	13%	4%	13%
Risico op klachten	30%	30%	30%	20%	30%
Geen klachten	53%	65%	52%	73%	52%
Welzijn					
Vitaliteit		↗	→	↗	→
Toewijding		↗	→	↗	→
Flow		↗	→	↗	→
Uitputting		↘	→	↘	→
Cynisme		↘	→	↘	→
Organisatiebetrokkenheid					
Betrokkenheid		↗	→	→	→
Rapportcijfers					
Werkdruk *	6,7	7,6	6,7	5,5	6,7
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*					
Werksfeer **	7,0	7,4	6,9	7,2	6,9
Relatie met leidinggevende **	7,0	7,5	7,0	7,2	7,0
Stimulerende werkomgeving **	6,5	7,3	6,5	6,7	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	6,6	5,8	6,1	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*					

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

		Achtergrond		Achtergrond	
	Opsporing 2017	Zelf of ouder(s) geboren buiten Europa	Zelf en ouder(s) geboren binnen Europa	Beschouw mezelf als allochtone medewerker	Beschouw mezelf niet als allochtone medewerker
Het werk - taakeisen					
Werkdruk		↘	→	→	→
Onderbelasting		↗	→	↗	→
Emotionele belasting		↘	→	→	→
Bureaucratie		→	→	→	→
Baanonzekerheid		↗	→	↗	→
Verstoorde werk-privé balans		→	→	→	→
Het werk - hulpbronnen					
Zelfsturing		→	→	↗	→
Groei- en ontwikkelmogelijkheden		↘	→	↘	→
Zelfstandigheid		→	→	→	→
Rolduidelijkheid		→	→	→	→
Inspraak		→	→	→	→
Interne communicatie		→	→	↗	→
Relatie met collega's		→	→	↘	→
Relatie met leidinggevende		→	→	→	→
Inspiratie door leidinggevende		→	→	→	→
Inclusie		→	→	↘	→
Loskomen van het werk		→	→	→	→
Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie					
Grensoverschrijdende omgangsvormen					
Pesten	3% (9%)	5% (11%)	3% (9%)	10% (14%)	3% (9%)
Ongewenste seksuele aandacht	0% (4%)	1% (5%)	0% (4%)	1% (4%)	0% (4%)
Discriminatie	2% (4%)	6% (11%)	1% (4%)	11% (19%)	1% (4%)
Intimidatie	3% (10%)	4% (12%)	3% (10%)	6% (11%)	3% (10%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,4%)	0,2% (0,2%)	0,0% (0,4%)	0,0% (1,4%)	0,0% (0,4%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").					
Agressie en geweld door burgers					
Agressie en geweld - tijdens het werk					
Lichamelijke agressie	8%	9%	8%	9%	8%
Serieuze bedreiging of intimidatie	8%	8%	8%	11%	8%
Lastig gedrag	26%	24%	26%	29%	26%
Agressie en geweld - in privétijd					
Lichamelijke agressie	1%	2%	1%	3%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	3%	2%	4%	2%
Lastig gedrag	8%	7%	8%	11%	8%
Agressie en geweld - tegen naasten					
Lichamelijke agressie	1%	2%	1%	1%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	3%	2%	3%	2%
Lastig gedrag	3%	3%	3%	5%	3%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel)	5%	7%	5%	8%	5%
Schade n.a.v. agressie & geweld en dienstongeval & beroepsziekte					
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld	1%	1%	2%	2%	1%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	6,8	5,1	5,0	5,2
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	6%	8%	6%	8%	6%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,3	5,6	5,3	6,4	5,3
Werkplezier en werkstress					
Werkplezier					
Veel werkplezier	12%	10%	12%	11%	12%
Neutraal	53%	52%	54%	52%	53%
Weinig werkplezier	35%	38%	34%	37%	35%
Werkstress					
Ernstige burn-out klachten	5%	5%	5%	6%	5%
Burn-out klachten	12%	11%	12%	11%	12%
Risico op klachten	30%	27%	30%	31%	30%
Geen klachten	53%	57%	53%	52%	53%
Welzijn					
Vitaliteit		→	→	→	→
Toewijding		→	→	→	→
Flow		→	→	→	→
Uitputting		→	→	→	→
Cynisme		→	→	→	→
Organisatiebetrokkenheid					
Betrokkenheid		→	→	→	→
Rapportcijfers					
Werkdruk *	6,7	6,5	6,7	6,8	6,7
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*					
Werksfeer **	7,0	6,8	7,0	6,7	7,0
Relatie met leidinggevende **	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Stimulerende werkomgeving **	6,5	6,5	6,6	6,4	6,6
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	5,9	5,8	6,0	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*					

‘HET **SCHIP**
IS ZO STERK
ALS ZIJN
BEMANNING.’

- JAN SCHOUTEN