MEDEWERKERSMONITOR 2018

OPERATIONELE TEAMS M.U.V. OPSPORING EN BASISTEAMS

TOTAALRAPPORTAGE

Beste lezer,

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

Dit rapport heeft betrekking op alle operationele teams met uitzondering van de opsporing en basisteams: DRIO, DROS, DROC, DLIO, DLOC, DLOS en van Infrastructuur Amsterdam de teams nodale oriëntatie, technisch toezicht en verkeershandhaving en advisering. Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode januari – februari 2018. In deze periode werd ook het team recherche van Infrastructuur Amsterdam uitgenodigd. De resultaten van dit team zijn niet opgenomen in deze rapportage, omdat andere medewerkers uit de opsporing en basisteams al in 2017 en 2016 deelnamen 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, 30 maart 2018

SCHOUTEN & NELISSEN

ONDERZOEKSVERANTWOORDING EN RESPONS

Onderzoeks-verantwoording

Onderzoeksdoel

De Medewerkersmonitor is onderdeel van de landelijke Risico Inventarisatie & Evaluatie 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, gebrek aan uitdaging, 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, zijn 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.

Procedure

Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode januari – februari 2018, onder alle operationele teams met uitzondering van de opsporing en basisteams: DRIO, DROS, DROC, DLIO, DLOC, DLOS en van Infrastructuur Amsterdam de teams nodale oriëntatie, technisch toezicht en verkeershandhaving en advisering. Op dinsdag 9 januari ontvingen medewerkers per e-mail een vooraankondiging vanuit korpschef Erik Akerboom. Op dinsdag 16 januari ontvingen zij vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging voor het onderzoek. Non-respondenten ontvingen op 23 en 29 januari en op 5 februari een korte herinnering. De vragenlijst kon worden ingevuld tot en met vrijdag 9 februari. 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 voor technische vragen vanuit Schouten & Nelissen een online helpdesk beschikbaar. Voor inhoudelijke vragen kon men terecht bij de projectgroep medewerkersmonitor vanuit de politie. 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. De politie heeft met Schouten & Nelissen 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 55%. In totaal werden 11.847 medewerkers uitgenodigd. Hiervan vulden 6.457 medewerkers de vragenlijst volledig in.

	Aantal uitnodigingen	Aantal deelnemers	Respons
AD | Eenheid Amsterdam	1.227	760	62%
DH | Eenheid Den Haag	1.778	774	44%
LB | Eenheid Limburg	774	330	43%
MD | Eenheid Midden-Nederland	926	544	59%
NH | Eenheid Noord-Holland	675	465	69%
NN | Eenheid Noord-Nederland	951	426	45%
OB | Eenheid Oost-Brabant	572	357	62%
ON | Eenheid Oost-Nederland	1.279	731	57%
RT | Eenheid Rotterdam	1.327	711	54%
ZB | Eenheid Zeeland-West-Brabant	849	495	58%
Landelijke Eenheid	1.489	864	58%
Totale onderzoeksgroep	11.847	6.457	55%

Beschrijving responsgroep

Hieronder leest u hoe de responsgroep is opgebouwd (*N* = 6.457).

	Verhouding		Verhouding
Geslacht		**Functie**	
Man	61%	Teamchef/ sectorhoofd	3%
Vrouw	39%	Geen teamchef/ sectorhoofd	97%
		… waarvan zij-instromer	10%
Leeftijd		… waarvan vrijwilliger	3%
Jonger dan 25 jaar	1%	… beschouwt als leidinggevende	
25 - 34 jaar	12%	teamchef	44%
35 - 44 jaar	21%	operationeel expert/ teamleider/ projectleider	52%
45 - 54 jaar	30%	senior/ generalist	4%
55 jaar of ouder	35%		
Opleidingsniveau		**Duur dienstverband**	
Basisschool	0%	Minder dan 2 jaar	2%
VMBO (MAVO, LBO, VBO)	21%	2 - 3 jaar	1%
HAVO, VWO	17%	4 - 6 jaar	6%
MBO	39%	7 - 10 jaar	13%
HBO	17%	11 - 15 jaar	19%
Universiteit	6%	16 jaar of langer	59%
Dienstrooster		**Overwerk**	
Dagdienst	43%	Nee, nooit	27% gem.
Onregelmatige dienst zonder nachtdienst	15%	Ja, incidenteel (een of enkele weken per jaar)	65% 6,4 uur
Onregelmatige dienst met nachtdienst	38%	Ja, structureel (elk maand een of enkele weken)	8% 9,6 uur
Anders	4%		
		Contact met burgers in het werk	
Achtergrond		Nee	32%
Een of beide ouders geboren buiten Europa	10%	Ja, maar alleen op afstand (bijv. telefonisch of e-mail)	25%
Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	4%	Ja, face-to-face (en mogelijk ook op afstand)	43%

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, de gehanteerde procedure en de respons.
- ✔ 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, vrijwilligers 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 operationele teams met uitzondering van de opsporing en basisteams: DRIO, DROS, DROC, DLIO, DLOC, DLOS en van Infrastructuur Amsterdam de teams nodale oriëntatie, technische toezicht en verkeershandhaving en advisering ("**Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams**").
- ✔ In deze rapportage zijn 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 totale onderzoeksgroep. Een lage uitkomst is gunstig voor Taakeisen[1] (m.u.v. een zeer lage werkdruk), Uitputting en Cynisme. Voor Hulpbronnen[1], Vitaliteit, Toewijding en Flow 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 vrijwilligers (coördinator vrijwilligers), teamchefs (sectorhoofd) en sector-hoofden (politiechef). Overige medewerkers vulden zelf in wie zij beschouwen als hun leidinggevende: de teamchef, de operationeel expert/ teamleider/ projectleider of de senior/ generalist. Omdat vrijwilligers een andere leidinggevende hebben, werden hun antwoorden voor de vragen over de leidinggevende (* in voetnoot) niet in de overall resultaten van deze rapportage opgenomen. Wel staan ze in de bijlage vermeld bij de resultaten van vrijwilligers.

[1] Taakeisen: werkdruk, mentale belasting, emotionele belasting, gebrek aan uitdaging, bureaucratie, 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 *, inclusie, herstel tijdens het werk, loskomen na het werk.

AAN DE SLAG

Aan de slag

Teams

Leidinggevenden delen de uitkomsten met hun team. Samen met het team wordt een plan van aanpak opgesteld zoals voorgeschreven in artikel 5, onder lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet. In dit plan van aanpak wordt aangegeven welke maatregelen worden genomen ten aanzien van de prioriteiten (risico's). Tevens wordt aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen worden genomen en wie hier verantwoordelijk voor is. 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 van het plan van aanpak dient het plan ter toetsing aangeboden te worden aan de arbeids- en organisatiedeskundigen van het landelijk team VGW. Het getoetste plan van aanpak wordt hierna ter instemming aangeboden aan de OR.

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 door burgers) 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*	Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams
Werkplezier en werkstress		
Werkplezier		
Veel werkplezier	23%	11%
Neutraal	55%	52%
Weinig werkplezier	22%	37%
Werkstress		
Ernstige burn-out klachten	3%	4%
Burn-out klachten	12%	15%
Risico op klachten	23%	30%
Geen klachten	62%	51%

** 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%	5%	21%	27%	28%	16%	3%
Als ik werk voel ik me fit en sterk	2%	8%	21%	29%	25%	12%	4%
Als ik opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	2%	7%	18%	26%	26%	14%	6%

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%	4%	14%	19%	27%	23%	12%
Mijn werk inspireert me	3%	8%	22%	24%	23%	15%	6%
Ik ben trots op het werk dat ik doe	1%	4%	14%	18%	24%	20%	19%

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.

FLOW	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regel-matig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen	8%	21%	29%	19%	15%	6%	1%
Ik ga helemaal op in mijn werk	2%	10%	27%	26%	21%	11%	3%
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	2%	5%	17%	26%	27%	17%	6%

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	8%	27%	38%	12%	8%	5%	2%
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor me	14%	34%	32%	10%	6%	3%	1%
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	20%	37%	27%	8%	4%	3%	1%
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	25%	37%	23%	7%	5%	3%	1%
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	18%	39%	29%	7%	4%	3%	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	9%	21%	31%	18%	12%	7%	2%
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	12%	25%	25%	14%	12%	8%	4%
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk (dat ik niet meer zo betrokken ben)	24%	34%	24%	9%	5%	4%	1%
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	36%	33%	20%	5%	3%	2%	1%

Prioriteiten

Prioriteiten

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 prioriteiten het vaakst in de teamrapportages voorkwamen. Dit zijn niet per definitie onderwerpen die de medewerkers als negatief ervaren.

- ✔ Rolduidelijkheid
- ✔ Verstoorde werk-privé balans
- ✔ Interne communicatie
- ✔ Loskomen na het werk
- ✔ Mentale belasting / Werkdruk (beide onderwerpen kwamen net zo vaak voor in de teamrapportages)

Los van deze prioriteiten vindt de organisatie het zeer belangrijk om grensoverschrijdende omgangsvormen en agressie en geweld door burgers te voorkomen. Buiten de eerder genoemde prioriteiten zal daarom, ook gezien de uitkomsten, aandacht besteed moeten worden aan de thema's grensoverschrijdende omgangsvormen en agressie en geweld door burgers.

Het werk – taakeisen en hulpbronnen

Ieder werk kent aspecten die motiveren en energie geven. Deze aspecten noemen we hulpbronnen. Hulpbronnen helpen medewerkers om effectief om te gaan met de taakeisen in het werk. Voorbeelden van hulpbronnen zijn een goede relatie met collega's en de leidinggevende en groei- en ontwikkelmogelijkheden 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 door burgers 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?	6%	31%	26%	24%	13%
Moet je extra hard werken om iets af te krijgen?	12%	47%	22%	16%	4%
Moet je erg snel werken?	8%	42%	24%	20%	6%

Mentale belasting houdt in dat medewerkers geconcentreerd en zorgvuldig moeten werken en dat zij hun aandacht voortdurend bij hun werk moeten houden. Een gezonde dosis mentale inspanning in het werk vinden veel mensen uitdagend, maar een teveel leidt op den duur tot spanning en stress.

MENTALE BELASTING	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Moet je grote hoeveelheden informatie verwerken?	5%	24%	22%	31%	19%
Vereist je werk dat je er voortdurend je aandacht bij moet houden?	0%	7%	18%	36%	38%
Vereist je werk grote zorgvuldigheid?	0%	4%	12%	33%	51%
Vind je je werk geestelijk erg inspannend?	5%	32%	26%	27%	9%
Vraagt je werk veel concentratie?	0%	10%	20%	40%	29%

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?	36%	26%	14%	19%	5%
Is je werk emotioneel zwaar?	23%	52%	15%	9%	1%
Kom je door je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	26%	47%	16%	10%	1%
Kom je door jouw werk in aangrijpende situaties terecht?	27%	48%	15%	9%	1%
* In mijn werk vind ik een luisterend oor bij anderen wanneer ik een aangrijpende situatie heb meegemaakt	5%	29%	26%	22%	18%

** Deze vraag werd alleen gesteld aan medewerkers die een of meerdere van de voorgaande vier vragen over emotionele belasting met "soms" of vaker beantwoordden. Deze vraag woog niet mee in de berekening van het totaalresultaat voor het onderwerp.*

Een gebrek aan uitdaging houdt in dat medewerkers onder hun mogelijkheden werken. 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.

GEBREK AAN UITDAGING	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb het idee dat ik onder mijn mogelijkheden werk	7%	23%	29%	28%	13%
Ik zou willen dat mijn baan mij meer uitdaging en voldoening zou geven	9%	28%	23%	28%	12%
Ik ervaar mijn werk als geestdodend	37%	37%	16%	6%	3%

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 stress 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	2%	8%	21%	40%	30%
Het is op mijn werk niet of nauwelijks mogelijk om iets op een informele manier te regelen	2%	16%	29%	36%	17%
Voor bijna alles moet ik eerst toestemming vragen	3%	20%	27%	34%	16%

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?	40%	47%	9%	3%	0%
Hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/ familie/ vrienden omdat je over het werk piekert?	45%	42%	9%	4%	1%
Hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?	27%	48%	14%	9%	1%

Het werk – hulpbronnen

Hoe zorgen medewerkers ervoor 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%	2%	19%	49%	29%
Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal kan benutten	0%	2%	16%	54%	27%
Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe	1%	3%	21%	50%	25%
Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk	21%	29%	32%	16%	3%
Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende	23%	33%	31%	12%	2%
Ik vraag anderen om advies over mijn werk	3%	13%	45%	34%	4%
Als er een interessante klus voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan om deel te nemen	2%	7%	30%	42%	19%
Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe activiteiten op te starten	4%	14%	36%	33%	12%
Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang	6%	14%	29%	31%	20%

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	10%	22%	34%	31%	4%
In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke punten te ontwikkelen	7%	17%	33%	38%	4%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren	5%	15%	30%	44%	6%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om mijn functie goed uit te voeren	7%	19%	35%	35%	4%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om ook in de toekomst inzetbaar te blijven	9%	21%	38%	30%	3%

** Deze vragen zijn op maat toegevoegd en wogen 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 in het werk helpt in het omgaan met de eisen die het werk stelt. Zelfstandigheid 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?	3%	16%	21%	46%	15%
Kun je zelf beslissen hoe je jouw werk uitvoert?	5%	19%	21%	43%	12%
Kun je deelnemen aan besluitvorming die met je werk te maken heeft?	9%	31%	23%	30%	7%

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 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 zijn helder en goed omschreven	5%	16%	29%	45%	6%
Het is mij duidelijk welke doelen de organisatie zichzelf gesteld heeft voor de nabije toekomst	8%	21%	32%	35%	4%
Op mijn werk weet ik precies wat er van mij wordt verwacht	2%	6%	18%	61%	13%
Op mijn werk worden heldere afspraken gemaakt over het werk	4%	17%	32%	42%	5%
Op mijn werk zijn er vaste procedures om alles wat er op me af komt af te handelen	4%	17%	31%	42%	7%

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.

INSPRAAK	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Heb je veel te zeggen over wat er op het werk gebeurt?	9%	40%	24%	24%	3%
Kan je meebeslissen over dingen die met het werk te maken hebben?	9%	39%	24%	24%	4%
Kan je voldoende met jouw leidinggevende overleggen over het werk?	6%	30%	28%	25%	11%
Kan je meebepalen wat wel en niet tot jouw taken behoort?	15%	37%	23%	21%	5%
Kan je meebeslissen over de aard van de werkzaamheden?	15%	37%	22%	22%	5%
Heb je rechtstreeks invloed op beslissingen van jouw team?	24%	39%	17%	16%	4%

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.

INTERNE COMMUNICATIE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Binnen mijn team wordt er helder gecommuniceerd	9%	25%	34%	30%	2%
De communicatie tussen de verschillende afdelingen van de organisatie is goed	13%	42%	36%	9%	0%
De informatievoorziening van mijn leidinggevende naar de medewerkers is voldoende	8%	23%	33%	34%	2%
Mijn leidinggevende is goed op de hoogte van wat er allemaal op de werkvloer speelt	10%	23%	31%	32%	4%
Ik heb voldoende informatie over wat er binnen de organisatie speelt	5%	20%	41%	32%	2%
* De politieorganisatie stelt voldoende communicatiemiddelen ter beschikking (zoals 24/7, intranet, nieuwsbrieven, etc.)	1%	6%	34%	54%	5%

	Nooit	Incidenteel (soms)	Structureel (regelmatig)
* Hoe vaak vindt er binnen jouw team een werkoverleg plaats?	7%	40%	53%

** Deze vragen zijn op maat toegevoegd en wogen 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%	11%	19%	30%	39%
Kun je op je directe collega's rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	1%	12%	18%	34%	35%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je directe collega's?	2%	17%	21%	42%	18%
* Heerst er binnen jouw team een goede werksfeer?	2%	16%	25%	44%	13%
* Lijden de prestaties binnen jouw team onder een ontbrekende teamgeest?	28%	52%	11%	8%	2%
* Zijn er hinderlijke meningsverschillen en conflicten binnen jouw team?	19%	63%	10%	6%	2%
* Wordt er binnen jouw team effectief samengewerkt?	2%	23%	32%	36%	7%
* Wordt er tussen teams effectief samengewerkt?	4%	39%	35%	19%	2%

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

In dit onderzoek is gekeken of medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen door degene die zij als hun leidinggevende beschouwen en of men op diegene 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 met de leidinggevende 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	Senior/ generalist
* Wie beschouw jij als jouw leidinggevende?	44%	52%	4%

	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je leidinggevende om hulp vragen?	2%	18%	18%	24%	38%
Kun je op je leidinggevende rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	4%	20%	19%	25%	31%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je leidinggevende?	7%	25%	18%	28%	22%

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

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	6%	13%	9%	33%	15%	21%	2%
Mijn leidinggevende stimuleert mij om me professioneel te ontwikkelen	6%	11%	9%	22%	18%	28%	6%
Mijn leidinggevende laat duidelijk zien hoe ik bijdraag aan de doelstellingen van mijn team	6%	13%	10%	26%	17%	24%	4%
Mijn leidinggevende geeft mij beslissingsvrijheid in het werk	3%	6%	6%	16%	17%	39%	14%
Mijn leidinggevende bevordert actief de samenwerking en verbondenheid binnen de organisatie	5%	10%	7%	25%	19%	27%	6%
Mijn leidinggevende geeft mij constructieve feedback	7%	11%	8%	23%	18%	27%	5%

Onder inclusie wordt verstaan, de mate waarin 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.

INCLUSIE	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
In deze organisatie mag ik mijzelf uiten zoals ik echt ben	4%	11%	27%	50%	7%
Mijn collega's moedigen me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	4%	13%	44%	35%	4%
Mijn collega's moedigen me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	3%	11%	41%	41%	5%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	6%	14%	39%	36%	5%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	6%	12%	34%	41%	7%

Voor een goede gezondheid is een goede balans tussen (werk)belasting en herstel belangrijk. Ook tussen de werkzaamheden door kunnen medewerkers herstellen, door tijdens een werkpauze even los te komen van de inspanningen van die dag. Dit kan bijvoorbeeld door lichamelijke inspanningen af te schudden, even emotioneel afstand van het werk te nemen en de gedachten op andere zaken te richten. In dit onderzoek is gekeken in hoeverre medewerkers tijdens een werkpauze kunnen herstellen van hun werk.

HERSTEL TIJDENS HET WERK	Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd
Tijdens een werkpauze …					
… richt ik mijn gedachten op andere zaken dan mijn werk	17%	39%	21%	17%	6%
… neem ik emotioneel afstand van mijn werk	22%	33%	20%	17%	8%
… schud ik de lichamelijke (in)spanning op mijn werk van me af	27%	35%	19%	13%	6%
* Ik kan zelf bepalen wanneer ik pauze neem	16%	22%	18%	27%	17%

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

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 NA HET WERK	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Na een werkdag …					
… vergeet ik mijn werk	7%	36%	26%	25%	6%
… denk ik helemaal niet meer aan mijn werk	10%	47%	24%	15%	4%
… neem ik afstand van mijn werk	5%	28%	27%	33%	7%
… kom ik los van de eisen van mijn werk	4%	24%	29%	36%	8%

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 structureel ("regelmatig" of vaker) of incidenteel ("een enkele keer") 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*	87%	10%	2%	1%	1%
Ik heb te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht *door collega's en/of leidinggevenden*	96%	3%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met discriminatie *door collega's en/of leidinggevenden*	93%	5%	1%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met intimidatie *door collega's en/of leidinggevenden*	85%	11%	2%	1%	1%
Ik heb te maken gehad met lichamelijk geweld *door collega's en/of leidinggevenden*	99,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%

	Collega's	Leiding-gevende(n)	Beide
* Door wie werd je gepest?	65%	22%	13%
* Van wie kreeg je ongewenste seksuele aandacht?	81%	11%	9%
* Door wie werd je gediscrimineerd?	54%	25%	20%
* Door wie werd je geïntimideerd?	33%	55%	11%
* Wie gebruikte lichamelijk geweld tegen je?	75%	17%	8%

	Leiding-gevende	Directe 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)	36%	47%	13%	22%	33%

** Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die de afgelopen 12 maanden 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 lichamelijk 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 tijdens het werk werden geconfronteerd met agressie en geweld door burgers. 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)	Nee	Ja, maar alleen op afstand (bijv. telefonisch of per e-mail)	Ja, face-to-face (en mogelijk ook op afstand)
Heb je in je werk contact met burgers?	32%	25%	43%

	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	75%	10%	3%	4%	5%	2%
* Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	74%	13%	4%	3%	4%	2%
* Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	51%	12%	4%	5%	11%	16%

	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?	89%	9%	3%

** Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die in het werk contact hebben met burgers (face-to-face of op afstand).*

Onderstaande vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die de afgelopen 12 maanden tijdens het werk te maken hebben gehad met agressie en geweld door burgers.

AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Nee	Enigszins	Ja
Heeft … adequaat gehandeld naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je tijdens je werk hebt meegemaakt?			
… je leidinggevende	25%	27%	48%
… het team collegiale ondersteuning (TCO)	51%	15%	34%
… de casemanager GTPA	63%	15%	22%
… je directe collega's	10%	22%	67%

Onderstaande vragen gaan over de incidenten die de meeste impact op medewerkers hadden. Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die te maken hebben gehad met de desbetreffende vorm van agressie en geweld door burgers.

AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)	Omstanders	Verdachten	Psychiatrische patiënten, verslaafden, zwervers	Groepje jongeren	Relatie/ familie van verdachte(n)	Bekende personen, die eerder agressief waren	Anders
Door wie werd lichamelijke agressie tegen je gebruikt?	5%	81%	9%	1%	1%	1%	3%
Door wie ben je serieus bedreigd of geïntimideerd?	6%	65%	7%	1%	1%	2%	18%
Door wie ben je lastig gevallen?	13%	47%	7%	1%	1%	1%	29%

	's Ochtends	's Middags	's Avonds	's Nachts
Wanneer werd lichamelijke agressie tegen je gebruikt?	10%	26%	35%	29%
Wanneer werd je serieus bedreigd of geïntimideerd?	12%	28%	37%	23%
Wanneer werd je lastig gevallen?	14%	31%	36%	18%

In welke situatie werd …	Aanhouding verdachte	Aannemen melding (niet telefonisch)	Demonstratie	Evenement	Horecagelegenheid	Huiselijk geweld	Opnemen aangifte of verklaring (niet telefonisch)	Oud en Nieuw	Routine controle	Staande houden overtreder	Telefonisch, aannemen melding	Telefonisch, opnemen verklaring	Transport	Uitgaansgebied	Vechtpartij	Verhoor	Verkeerscontrole	Verzorging	Voetbal	Voorgeleiden verdachte	Anders
… lichamelijke agressie tegen je gebruikt?	30%	0%	1%	1%	2%	1%	0%	1%	2%	2%	-	-	2%	3%	3%	0%	3%	20%	3%	5%	21%
… je serieus bedreigd of geïntimideerd?	19%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	2%	3%	16%	1%	2%	4%	2%	1%	4%	19%	1%	3%	20%
… je lastig gevallen?	13%	1%	1%	1%	2%	1%	0%	0%	2%	6%	19%	1%	1%	4%	2%	1%	5%	15%	1%	3%	23%

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 in privétijd te maken gehad met lichamelijke agressie	98%	2%	0%	0%	0%	0%
Ik heb in privétijd te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	97%	3%	0%	0%	0%	0%
Ik heb in privétijd te maken gehad met lastig gedrag	92%	7%	1%	0%	0%	0%

AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS – TEGEN NAASTEN (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
Mijn naasten hebben te maken gehad met lichamelijke agressie	98%	2%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	97%	2%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met lastig gedrag	95%	4%	0%	0%	0%	0%

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

Hier leest u hoeveel medewerkers aangaven dat er de afgelopen 12 maanden sprake was van schade ten gevolge van agressie of geweld door burgers, of ten gevolge van een beroepsziekte of dienstongeval. Tevens is weergegeven welk rapportcijfer medewerkers gaven voor de ondersteuning door de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze 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?	96%	4%
* Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?	5,6	

** Deze vraag werd alleen beantwoord door medewerkers waarbij sprake was van schade t.g.v. agressie en geweld.*

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?	92%	8%
* 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 t.g.v. een dienstongeval of beroepsziekte.*

Rapportcijfers

Hieronder ziet u welk rapportcijfer medewerkers gaven op een vijftal onderwerpen.

Rapportcijfers	Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams
Werkdruk *	6,5
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*	
Werksfeer **	7,0
Relatie met leidinggevende **	7,1
Stimulerende werkomgeving **	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*	

Aanvullende vragen

RESULTAAT- EN ONTWIKKELCYCLUS	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	16%	18%	18%	33%	15%
Ik zorg ervoor dat de in dit gesprek gemaakte afspraken worden nagekomen	7%	7%	34%	41%	11%
Ik vind deze gesprekken waardevol	7%	8%	30%	39%	16%

	N.v.t.	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Bij het gesprek wordt mijn LFNP functie met bijbehorend competentieprofiel als uitgangspunt genomen	14%	11%	9%	38%	23%	5%

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams	Leeftijd					Geslacht	
		< 25 jaar	25 - 34	35 - 44	45 - 54	≥ 55 jaar	Man	Vrouw
Het werk - taakeisen								
Werkdruk		↘	↘	→	→	→	→	→
Mentale belasting		↘	↘	→	→	→	→	→
Emotionele belasting		↗	→	→	→	→	→	→
Gebrek aan uitdaging		↗	↗	→	→	↘	→	→
Bureaucratie		→	→	→	→	→	→	→
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		→	↗	→	→	→	→	→
Herstel tijdens het werk		→	→	↘	→	→	→	↗
Loskomen na het werk		↗	↗	→	→	→	→	↗
Grensoverschrijdende omgangs-vormen binnen de politie								
Grensoverschrijdende omgangsvormen								
Pesten	3% (10%)	3% (12%)	4% (10%)	3% (11%)	3% (11%)	3% (8%)	3% (10%)	4% (10%)
Ongewenste seksuele aandacht	1% (3%)	0% (7%)	2% (6%)	1% (5%)	0% (3%)	0% (1%)	0% (1%)	1% (6%)
Discriminatie	2% (5%)	8% (12%)	4% (6%)	2% (5%)	2% (5%)	1% (3%)	2% (4%)	2% (5%)
Intimidatie	4% (11%)	0% (20%)	5% (8%)	3% (11%)	4% (12%)	3% (11%)	3% (12%)	4% (10%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,3%)	0,0% (1,3%)	0,1% (0,1%)	0,1% (0,4%)	0,1% (0,3%)	0,0% (0,3%)	0,1% (0,4%)	0,0% (0,3%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").								
Agressie en geweld door burgers								
Tijdens het werk *								
Lichamelijke agressie *	25%	60%	40%	32%	24%	14%	32%	12%
Serieuze bedreiging of intimidatie *	26%	58%	38%	29%	26%	19%	31%	19%
Lastig gedrag *	49%	84%	65%	55%	49%	38%	52%	44%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel) *	11%	13%	10%	11%	12%	12%	13%	8%
** Alleen beantwoord door mederwerkers die in hun werk contact hebben met burgers.*								
In privétijd								
Lichamelijke agressie	2%	7%	2%	2%	1%	2%	3%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	7%	4%	3%	3%	2%	4%	2%
Lastig gedrag	8%	15%	10%	10%	7%	7%	10%	5%
Tegen naasten								
Lichamelijke agressie	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%
Lastig gedrag	5%	3%	6%	5%	6%	5%	6%	4%
Schade n.a.v. agressie & geweld en dienstongeval & beroepsziekte								
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld door burgers	4%	15%	8%	6%	4%	2%	6%	2%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,6	5,0	5,9	5,2	6,1	5,4	5,7	5,0
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	8%	11%	10%	9%	7%	6%	10%	5%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	3,5	5,5	5,3	5,1	5,1	5,3	4,7
Werkplezier en werkstress								
Werkplezier								
Veel werkplezier	11%	8%	10%	9%	12%	12%	11%	11%
Neutraal	52%	51%	52%	54%	52%	50%	51%	52%
Weinig werkplezier	37%	41%	38%	37%	36%	38%	38%	37%
Werkstress								
Ernstige burn-out klachten	4%	4%	4%	5%	4%	4%	5%	3%
Burn-out klachten	15%	23%	14%	14%	13%	16%	16%	13%
Risico op klachten	30%	27%	29%	32%	28%	31%	31%	28%
Geen klachten	51%	46%	53%	49%	55%	49%	48%	56%
Welzijn								
Vitaliteit		→	→	→	→	→	→	→
Toewijding		↘	→	→	→	→	→	→
Flow		→	→	→	→	→	→	→
Uitputting		↗	→	→	→	→	→	→
Cynisme		↗	→	→	→	→	→	→
Rapportcijfers								
Werkdruk *	6,5	6,0	6,0	6,5	6,6	6,8	6,6	6,5
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*								
Werksfeer **	7,0	6,9	7,0	6,9	6,9	7,1	6,9	7,1
Relatie met leidinggevende **	7,1	7,3	7,2	7,0	7,1	7,1	7,1	7,2
Stimulerende werkomgeving **	6,5	5,7	6,2	6,4	6,5	6,6	6,5	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	5,3	5,7	5,7	5,8	5,8	5,7	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 onderzoeksgroep. 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 en Flow is juist een hoge uitkomst gunstig. Wilt u meer weten over een onderwerp, bekijk dan de Antwoordpercentages.

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams	Teamchef of sectorhoofd		Vrijwilliger			
		Ja	Nee	Nee	Ja	… in de ondersteuning	… in de uitvoering
Het werk - taakeisen							
Werkdruk		↗	→	→	↘	↘	↘
Mentale belasting		→	→	→	↘	↘	↘
Emotionele belasting		→	→	→	↘	↘	↗
Gebrek aan uitdaging		↘	→	→	→	→	↗
Bureaucratie		→	→	→	↘	↘	→
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		↗	→	→	↗	↗	→
Herstel tijdens het werk		↘	→	→	↗	↗	↗
Loskomen na het werk		↘	→	→	↗	↗	↗
Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie							
Grensoverschrijdende omgangsvormen							
Pesten	3% (10%)	2% (7%)	3% (10%)	3% (10%)	3% (10%)	2% (11%)	3% (10%)
Ongewenste seksuele aandacht	1% (3%)	0% (3%)	1% (3%)	1% (3%)	0% (2%)	0% (1%)	0% (2%)
Discriminatie	2% (5%)	1% (6%)	2% (5%)	2% (5%)	1% (3%)	0% (4%)	2% (3%)
Intimidatie	4% (11%)	2% (10%)	4% (11%)	4% (12%)	2% (8%)	2% (7%)	2% (9%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,3%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").							
Agressie en geweld door burgers							
Tijdens het werk *							
Lichamelijke agressie *	25%	17%	25%	25%	26%	4%	38%
Serieuze bedreiging of intimidatie *	26%	11%	27%	27%	24%	15%	28%
Lastig gedrag *	49%	31%	50%	49%	58%	42%	65%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel) *	11%	7%	11%	12%	5%	6%	5%
** Alleen beantwoord door mederwerkers die in hun werk contact hebben met burgers.*							
In privétijd							
Lichamelijke agressie	2%	2%	2%	2%	4%	5%	3%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	2%	3%	3%	4%	5%	4%
Lastig gedrag	8%	8%	8%	8%	12%	10%	14%
Tegen naasten							
Lichamelijke agressie	2%	3%	2%	2%	3%	2%	3%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
Lastig gedrag	5%	5%	5%	5%	3%	2%	3%
Schade n.a.v. agressie & geweld en dienstongeval & beroepsziekte							
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld door burgers	4%	1%	5%	4%	5%	1%	9%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,6	2,0	5,6	5,7	5,3	2,0	5,7
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	8%	5%	8%	8%	6%	1%	11%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	5,6	5,2	5,2	4,6	2,0	4,8
Werkplezier en werkstress							
Werkplezier							
Veel werkplezier	11%	16%	11%	10%	31%	31%	31%
Neutraal	52%	64%	51%	51%	59%	57%	62%
Weinig werkplezier	37%	20%	38%	39%	10%	12%	7%
Werkstress							
Ernstige burn-out klachten	4%	2%	4%	4%	1%	0%	2%
Burn-out klachten	15%	11%	15%	15%	2%	0%	3%
Risico op klachten	30%	26%	30%	31%	15%	20%	12%
Geen klachten	51%	61%	51%	50%	82%	80%	83%
Welzijn							
Vitaliteit		↗	→	→	↗	↗	↗
Toewijding		↗	→	→	↗	↗	↗
Flow		↗	→	→	↗	↗	↗
Uitputting		→	→	→	↘	↘	↘
Cynisme		↘	→	→	↘	↘	↘
Rapportcijfers							
Werkdruk *	6,5	7,3	6,5	6,6	4,9	4,8	5,0
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*							
Werksfeer **	7,0	7,3	7,0	7,0	7,5	7,8	7,3
Relatie met leidinggevende **	7,1	7,5	7,1	7,1	7,8	7,9	7,7
Stimulerende werkomgeving **	6,5	7,2	6,4	6,4	7,0	7,3	6,8
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	6,6	5,7	5,7	6,4	6,8	6,2
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*							

RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

	Operatiën m.u.v. opsporing en basisteams	Achtergrond: Een of beide ouders geboren buiten Europa	Achtergrond: Beide ouders geboren binnen Europa	Achtergrond: Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	Achtergrond: Beschouwt zichzelf niet als allochtone medewerker
Het werk - taakeisen					
Werkdruk		↘	→	→	→
Mentale belasting		→	→	↘	→
Emotionele belasting		→	→	→	→
Gebrek aan uitdaging		↗	→	↗	→
Bureaucratie		→	→	→	→
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		→	→	↘	→
Herstel tijdens het werk		↗	→	→	→
Loskomen na het werk		↗	→	→	→
Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie					
Grensoverschrijdende omgangsvormen					
Pesten	3% (10%)	6% (12%)	3% (10%)	11% (14%)	3% (10%)
Ongewenste seksuele aandacht	1% (3%)	1% (3%)	1% (3%)	2% (3%)	1% (3%)
Discriminatie	2% (5%)	6% (16%)	2% (3%)	13% (20%)	2% (4%)
Intimidatie	4% (11%)	5% (12%)	3% (11%)	10% (14%)	3% (11%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,3%)	0,2% (0,2%)	0,4% (0,0%)	0,4% (0,0%)	0,0% (0,3%)
Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").					
Agressie en geweld door burgers					
Tijdens het werk *					
Lichamelijke agressie *	25%	32%	24%	30%	25%
Serieuze bedreiging of intimidatie *	26%	28%	26%	28%	26%
Lastig gedrag *	49%	52%	49%	50%	49%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel) *	11%	14%	11%	21%	11%
** Alleen beantwoord door mederwerkers die in hun werk contact hebben met burgers.*					
In privétijd					
Lichamelijke agressie	2%	2%	2%	3%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	4%	3%	4%	3%
Lastig gedrag	8%	9%	8%	10%	8%
Tegen naasten					
Lichamelijke agressie	2%	2%	2%	5%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie	3%	4%	3%	7%	3%
Lastig gedrag	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 door burgers	4%	4%	4%	5%	4%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,6	5,6	5,6	5,5	5,6
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	8%	9%	7%	12%	7%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,2	5,5	5,2	5,3	5,2
Werkplezier en werkstress					
Werkplezier					
Veel werkplezier	11%	12%	11%	10%	11%
Neutraal	52%	50%	52%	48%	52%
Weinig werkplezier	37%	38%	37%	42%	37%
Werkstress					
Ernstige burn-out klachten	4%	4%	4%	5%	4%
Burn-out klachten	15%	12%	15%	15%	15%
Risico op klachten	30%	30%	30%	30%	30%
Geen klachten	51%	54%	51%	50%	51%
Welzijn					
Vitaliteit		→	→	→	→
Toewijding		→	→	→	→
Flow		→	→	→	→
Uitputting		→	→	→	→
Cynisme		→	→	→	→
Rapportcijfers					
Werkdruk *	6,5	6,4	6,5	6,4	6,5
** 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk*					
Werksfeer **	7,0	6,9	7,0	6,6	7,0
Relatie met leidinggevende **	7,1	7,1	7,1	6,9	7,1
Stimulerende werkomgeving **	6,5	6,4	6,5	6,2	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,8	5,9	5,8	5,7	5,8
*** 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend*					

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

- JAN SCHOUTEN