



# MEDEWERKERSMONITOR 2018

## BEDRIJFSVOERING

### 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 medewerkers van het Politiedienstencentrum, de Ondersteunende Dienst Politieacademie, de staf Korpsleiding, de staven eenheden en ondersteuning operationeel. Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode maart – april 2018.

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, 22 juni 2018

# 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 werkdrukbeleving, gebrek aan uitdaging, zelfsturing, interne communicatie, grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie, agressie en geweld door burgers of andere externen, 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.

#### Procedure

Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode maart – april 2018, onder alle medewerkers van het Politiedienstencentrum, de Ondersteunende Dienst Politieacademie, de staf Korpsleiding, de staven eenheden en ondersteuning operationeel. Op maandag 19 maart ontvingen medewerkers per e-mail een vooraankondiging vanuit korpschef Erik Akerboom. Op dinsdag 27 maart ontvingen zij vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging voor het onderzoek. Non-respondenten ontvingen op 3, 9 en 16 april een korte herinnering. De vragenlijst kon worden ingevuld tot en met vrijdag 20 april. Gedurende het onderzoek hadden de landelijke projectgroep van de politie en de daarvoor geautoriseerden real-time inzicht in de respons. Voor medewerkers en leidinggevenden was voor technische vragen vanuit Schouten & Nelissen een online helpdesk beschikbaar. Voor inhoudelijke vragen konden men terecht bij de projectgroep medewerkersmonitor vanuit de politie. Na sluiting ontvingen alle deelnemers aan het onderzoek een link waarmee ze gedurende 4 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

### Respons

De overall respons bedroeg 63%. In totaal werden 11.483 medewerkers uitgenodigd. Hiervan vulden 7.193 medewerkers de vragenlijst volledig in. Staf en ondersteuning operationeel maken onderdeel uit van de eenheden.

	Aantal uitnodigingen	Aantal deelnemers	Respons
AD   Eenheid Amsterdam	283	225	80%
DH   Eenheid Den Haag	335	257	77%
LB   Eenheid Limburg	166	140	84%
MD   Eenheid Midden-Nederland	258	198	77%
NH   Eenheid Noord-Holland	236	180	76%
NN   Eenheid Noord-Nederland	239	191	80%
OB   Eenheid Oost-Brabant	186	163	88%
ON   Eenheid Oost-Nederland	354	293	83%
RT   Eenheid Rotterdam	296	253	85%
ZB   Eenheid Zeeland-West-Brabant	191	161	84%
Landelijke Eenheid	286	199	70%
Staf Korpsleiding	532	360	68%
Ondersteunende Dienst Politieacademie	1.088	631	58%
Politiedienstencentrum	7.033	3.942	56%
<b>Totale onderzoeksgroep</b>	<b>11.483</b>	<b>7.193</b>	<b>63%</b>

### Beschrijving responsgroep

Hieronder leest u hoe de responsgroep is opgebouwd ( $N = 7.193$ ).

	Verhouding		Verhouding
<b>Geslacht</b>		<b>Functie</b>	
Man	56%	Leidinggevend	12%
Vrouw	44%	Niet leidinggevend	88%
<b>Leeftijd</b>		... beschouwt als leidinggevende	
Jonger dan 25 jaar	0%	Teamchef/ afdeling coördinator/ sectorhoofd/ directeur	78%
25 - 34 jaar	7%	Operationeel expert/ team coördinator / coördinator	22%
35 - 44 jaar	21%	C-docent/ D-docent	0%
45 - 54 jaar	34%		
55 jaar of ouder	38%		
<b>Opleidingsniveau</b>		<b>Duur dienstverband</b>	
Basisschool	0%	Minder dan 2 jaar	6%
VMBO (MAVO, LBO, VBO)	9%	2 - 3 jaar	4%
HAVO, VWO	10%	4 - 6 jaar	3%
MBO	26%	7 - 10 jaar	12%
HBO	38%	11 - 15 jaar	22%
Universiteit	17%	16 jaar of langer	53%
<b>Dienstrooster</b>		<b>Overwerk</b>	
Alleen dagdienst	91%	Nee, nooit	40% gem.
Dagdienst én avonddienst	4%	Ja, incidenteel (een of enkele weken per jaar)	49% 7,3 uur
Onregelmatige dienst zonder nachtdienst	1%	Ja, structureel (elke maand een of enkele weken)	12% 10,2 uur
Onregelmatige dienst met nachtdienst	1%	<b>Contact met burgers of andere externen in het werk</b>	
Anders	3%	Nee	34%
<b>Achtergrond</b>		Ja, maar alleen op afstand (bijv. telefonisch of e-mail)	19%
Een of beide ouders geboren buiten Europa	10%	Ja, face-to-face (en mogelijk ook op afstand)	47%
Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	4%		

### Opbouw rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- ✓ [Onderzoeksverantwoording en respons](#). Hierin las u meer over het onderzoeksdoel, de opzet van de vragenlijst, 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 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 het Politiedienstencentrum, de Ondersteunende Dienst Politieacademie, de staf Korpsleiding, de staven eenheden en ondersteuning operationeel (“**Bedrijfsvoering**”).
- ✓ 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<sup>1</sup> (m.u.v. een zeer lage werkdruk), Uitputting en Cynisme. Voor Hulpbronnen<sup>1</sup>, 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 vulden medewerkers zelf in [wie zij beschouwen als hun leidinggevende](#): de teamchef/ afdeling coördinator/ sectorhoofd/ directeur, de operationeel expert/ team coördinator/ coördinator of de C-docent/ D-docent.

---

<sup>1</sup> Taakeisen: werkdruk, mentale belasting, emotionele belasting, gebrek aan uitdaging, bureaucratie, verstoorde werk-privé balans. Hulpbronnen: zelfsturing, groei- en ontwikkelmogelijkheden, zelfstandigheid, afwisseling, 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

### **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). Daarnaast moeten de maatregelen ten aanzien van grensoverschrijdende omgangsvormen en agressie en geweld altijd terug komen in dit plan. 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 de specialist arbeidsomstandigheden. 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.

## 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 of andere externen) 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*	Bedrijfsvoering
 <b>Werkplezier en werkstress</b>		
Werkplezier		
Veel werkplezier	21%	10%
Neutraal	54%	52%
Weinig werkplezier	25%	38%
Werkstress		
Ernstige burn-out klachten	3%	5%
Burn-out klachten	13%	15%
Risico op klachten	24%	28%
Geen klachten	60%	52%

\* NL = Nederlandse beroepsbevolking

### Werkplezier

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

VITALITEIT	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie	1%	4%	21%	28%	28%	15%	2%
Als ik werk voel ik me fit en sterk	2%	8%	22%	28%	24%	13%	3%
Als ik opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	2%	7%	17%	27%	27%	15%	5%

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

TOEWIJDING	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben enthousiast over mijn baan	1%	4%	15%	21%	26%	22%	10%
Mijn werk inspireert me	2%	8%	25%	25%	23%	14%	4%
Ik ben trots op het werk dat ik doe	1%	4%	15%	20%	26%	20%	14%

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	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen	5%	16%	28%	23%	18%	8%	1%
Ik ga helemaal op in mijn werk	1%	8%	28%	27%	23%	11%	3%
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	1%	5%	18%	27%	29%	16%	5%

### Werkstress

Ieder werk kent aspecten die stress geven. Als medewerkers langdurig geconfronteerd worden met stress, dan leidt dit meestal tot gevoelens van vermoeidheid. 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	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	6%	25%	39%	14%	9%	5%	1%
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor me	12%	34%	33%	10%	6%	3%	1%
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	21%	36%	26%	8%	5%	3%	1%
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	25%	35%	24%	7%	5%	3%	1%
Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	17%	41%	27%	8%	3%	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	Regelmatig	Vaak	Heel vaak	Altijd
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk	13%	25%	29%	15%	11%	6%	2%
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	13%	25%	25%	14%	11%	9%	3%
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk (dat ik niet meer zo betrokken ben)	25%	34%	21%	9%	5%	4%	1%
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	30%	35%	22%	7%	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.

- ✓ Groei- en ontwikkelmogelijkheden / Interne communicatie (beide onderwerpen kwamen even vaak voor in de teamrapportages)
- ✓ Inspraak / Rolduidelijkheid (beide onderwerpen kwamen even vaak voor in de teamrapportages)
- ✓ Verstoorde werk-privé balans
- ✓ Gebrek aan uitdaging

Los van deze prioriteiten vindt de organisatie het zeer belangrijk om grensoverschrijdende omgangsvormen en agressie en geweld door burgers of andere externen 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 of andere externen. De vragen over agressie en geweld zijn alleen beantwoord door medewerkers die in het werk contact hebben met burgers of andere externen buiten de organisatie (face-to-face of op afstand).

### 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 of andere externen 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	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je te veel werk te doen?	4%	29%	24%	26%	16%
Moet je extra hard werken om iets af te krijgen?	6%	45%	25%	20%	4%
Moet je erg snel werken?	7%	44%	27%	17%	4%

Mentale belasting houdt in dat medewerkers geconcentreerd en zorgvuldig moeten werken, dat hun werk intensief nadenken vereist en zij voortdurend hun aandacht 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	Regelmatig	Vaak	Altijd
Vereist je werk grote zorgvuldigheid?	0%	4%	15%	38%	42%
Vind je je werk geestelijk erg inspannend?	3%	27%	30%	32%	8%
Vraagt je werk veel concentratie?	0%	10%	28%	44%	18%
Vereist je werk intensief nadenken?	1%	14%	28%	43%	14%

Werken bij de politie kan veeleisend zijn. Emotioneel belastende situaties die medewerkers meemaken kunnen een negatieve invloed hebben op hun motivatie, gezondheid en weerbaarheid.

EMOTIONELE BELASTING	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Is je werk emotioneel zwaar?	34%	52%	10%	5%	0%
Kom je tijdens je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	37%	49%	9%	4%	0%
Raak je emotioneel betrokken bij je werk?	26%	58%	11%	5%	1%

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.

<b>GEBREK AAN UITDAGING</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb het idee dat ik onder mijn mogelijkheden werk	9%	26%	32%	24%	9%
Ik zou willen dat mijn baan mij meer uitdaging en voldoening zou geven	11%	28%	25%	26%	10%
Ik ervaar mijn werk als geestdodend	41%	35%	16%	5%	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.

<b>BUREAUCRATIE</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Voor alles en nog wat moet een formulier worden ingevuld	3%	12%	23%	41%	21%
Het is op mijn werk niet of nauwelijks mogelijk om iets op een informele manier te regelen	3%	25%	25%	35%	12%
Voor bijna alles moet ik eerst toestemming vragen	5%	33%	27%	27%	9%
* Door de manier van besluitvorming binnen de organisatie ben ik niet effectief in mijn werk	3%	21%	28%	34%	15%
* Door de manier van besluitvorming binnen de organisatie loop ik in mijn werk vaak vertraging op	2%	17%	25%	40%	16%
* Door de manier van besluitvorming binnen de organisatie loop ik in mijn werk achter de feiten aan	2%	21%	28%	35%	14%
* Inhoudsdeskundigen worden vaak onvoldoende betrokken bij de besluitvorming	2%	15%	27%	39%	18%
* Het is vaak onduidelijk wie binnen de organisatie uiteindelijk over een beslissing gaat	2%	18%	21%	39%	19%

\* Deze vragen zijn op maat toegevoegd en wogen 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	Regelmatig	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?	33%	52%	11%	4%	0%
Hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/familie/ vrienden omdat je over het werk piekert?	41%	45%	9%	4%	0%
Hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?	48%	42%	7%	3%	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	Regelmatig	Vaak
Ik probeer mezelf te ontwikkelen	0%	2%	18%	51%	29%
Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal kan benutten	0%	2%	15%	55%	29%
Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk	16%	23%	37%	20%	3%
Ik vraag anderen om advies over mijn werk	2%	9%	41%	42%	6%
Als er een interessante klus voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan om deel te nemen	1%	6%	33%	43%	18%
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen	1%	8%	36%	38%	17%

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 ontplooiën	6%	20%	30%	40%	5%
In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke punten te ontwikkelen	4%	15%	28%	48%	6%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren	3%	12%	25%	53%	8%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om mijn functie goed uit te voeren	5%	16%	30%	44%	5%
* De mogelijkheden die de organisatie biedt om mijzelf te ontwikkelen, zijn voldoende om ook in de toekomst inzetbaar te blijven	6%	19%	34%	37%	4%

\* 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 indelen. 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.

<b>ZELFSTANDIGHEID</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heb je vrijheid bij het uitvoeren van je werkzaamheden?	1%	7%	15%	53%	24%
Kun je zelf beslissen hoe je jouw werk uitvoert?	2%	9%	16%	52%	21%
Bepaal je zelf de volgorde van je werkzaamheden?	2%	8%	15%	48%	27%
Kun je zelf je werktempo regelen?	2%	14%	20%	43%	20%

Werk dat gevarieerd is, doet een beroep op verschillende vaardigheden en capaciteiten en op de creativiteit van medewerkers. Een gezonde mate van afwisseling maakt het werk interessanter. Afwisseling draagt daardoor bij aan een verhoogd werkplezier en kan stress verminderen.

<b>AFWISSELING</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Doet je werk voldoende beroep op al je vaardigheden en capaciteiten?	3%	30%	30%	32%	5%
Heb je in je werk voldoende afwisseling?	3%	23%	31%	35%	8%
Is voor je werk creativiteit vereist?	3%	23%	28%	36%	9%

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

<b>ROLDUIDELIJKHEID</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
De doelstellingen van mijn team zijn helder en goed omschreven	6%	21%	31%	38%	4%
Op mijn werk weet ik precies wat er van mij wordt verwacht	3%	13%	23%	52%	9%
Op mijn werk worden heldere afspraken gemaakt over het werk	6%	22%	34%	33%	4%
In mijn werk weet ik precies wat mijn verantwoordelijkheden zijn	2%	11%	22%	53%	12%

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

<b>INSPRAAK</b>	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Kan je meebeslissen over dingen die met het werk te maken hebben?	4%	32%	27%	32%	5%
Kan je meebepalen wat wel en niet tot jouw taken behoort?	7%	35%	26%	27%	5%
Heb je rechtstreeks invloed op beslissingen van jouw team?	12%	41%	22%	22%	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.

<b>INTERNE COMMUNICATIE</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Binnen mijn team wordt er helder gecommuniceerd	7%	21%	33%	35%	3%
De communicatie tussen de verschillende afdelingen van de organisatie is goed	15%	47%	30%	8%	0%
De informatievoorziening van mijn leidinggevende naar de medewerkers is voldoende	7%	19%	31%	38%	4%
Mijn leidinggevende is goed op de hoogte van wat er allemaal op de werkvloer speelt	9%	20%	30%	35%	5%
Ik heb voldoende informatie over wat er binnen de organisatie speelt	4%	21%	37%	36%	2%
* De politieorganisatie stelt voldoende communicatiemiddelen ter beschikking (zoals 24/7, intranet, nieuwsbrieven, etc.)	1%	6%	32%	55%	5%
		Nooit	Incidenteel (soms)	Structureel (regelmatig)	
* Hoe vaak vindt er binnen jouw team een werkoverleg plaats?	2%		18%	80%	

\* 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.

<b>RELATIE MET COLLEGA'S</b>	Nooit	Soms	Regel- matig	Vaak	Altijd
Kun je als dat nodig is je directe collega's om hulp vragen?	0%	6%	15%	32%	46%
Kun je op je directe collega's rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	1%	11%	17%	34%	38%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je directe collega's?	1%	14%	21%	42%	22%
* Heerst er binnen jouw team een goede werksfeer?	1%	13%	23%	45%	18%
* Zijn er hinderlijke meningsverschillen en conflicten binnen jouw team?	24%	62%	8%	5%	1%
* Wordt er binnen jouw team effectief samengewerkt?	2%	25%	33%	33%	6%
* Wordt er tussen teams effectief samengewerkt?	5%	50%	32%	11%	1%

\* 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/ afdeling coördinator/sector- hoofd/ directeur		Operationeel expert/ team coördinator/ coördinator		C-docent/ D- docent
	Nooit	Soms	Regel- matig	Vaak	Altijd
* Wie beschouw jij als jouw leidinggevende?	78%		22%		0%
Kun je als dat nodig is je leidinggevende om hulp vragen?	2%	18%	20%	24%	36%
Kun je op je leidinggevende rekenen wanneer jij het in je werk wat moeilijk krijgt?	4%	20%	19%	26%	31%
Voel je je in jouw werk gewaardeerd door je leidinggevende?	7%	24%	19%	30%	20%

\* Deze vraag werd niet gesteld aan medewerkers met een leidinggevende functie.

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

INSPIRATIE DOOR DE LEIDINGGEVENDE	Geheel	Mee	Enigszins	Neutraal	Enigszins	Mee	Geheel
	mee oneens	oneens	mee oneens		mee eens	eens	mee eens
Mijn leidinggevende zorgt ervoor dat de taken in het werk realistisch en uitdagend zijn	5%	12%	9%	29%	17%	24%	3%
Mijn leidinggevende stimuleert mij om me professioneel te ontwikkelen	6%	10%	8%	22%	19%	29%	7%
Mijn leidinggevende laat duidelijk zien hoe ik bijdraag aan de doelstellingen van mijn team	7%	13%	11%	26%	18%	23%	4%
Mijn leidinggevende geeft mij beslissingsvrijheid in het werk	2%	3%	4%	13%	15%	45%	18%
Mijn leidinggevende bevordert actief de samenwerking en verbondenheid binnen de organisatie	5%	8%	8%	24%	19%	30%	6%
Mijn leidinggevende geeft mij constructieve feedback	7%	11%	8%	22%	19%	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.

<b>INCLUSIE</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
In deze organisatie mag ik mijzelf uiten zoals ik echt ben	2%	9%	22%	55%	12%
Mijn collega's moedigen me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	2%	10%	41%	41%	6%
Mijn collega's moedigen me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	2%	10%	36%	46%	7%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijzelf te uiten zoals ik echt ben	5%	12%	37%	38%	8%
Mijn leidinggevende moedigt me aan om mijn specifieke kwaliteiten in te zetten	5%	11%	32%	42%	9%

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.

<b>HERSTEL TIJDENS HET WERK</b>	Nooit	Soms	Regel- matig	Vaak	Altijd
Tijdens een werkpauze ...					
... richt ik mijn gedachten op andere zaken dan mijn werk	9%	37%	25%	23%	6%
... neem ik emotioneel afstand van mijn werk	14%	35%	23%	21%	7%
... schud ik de lichamelijke (in)spanning op mijn werk van me af	19%	37%	21%	17%	6%
* Ik kan zelf bepalen wanneer ik pauze neem	3%	10%	16%	37%	34%

\* 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.

<b>LOSKOMEN NA HET WERK</b>	Geheel mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Geheel mee eens
Na een werkdag ...					
... vergeet ik mijn werk	8%	41%	25%	22%	4%
... denk ik helemaal niet meer aan mijn werk	13%	50%	22%	12%	3%
... neem ik afstand van mijn werk	5%	28%	27%	34%	6%
... kom ik los van de eisen van mijn werk	4%	23%	30%	35%	7%

### 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 is het belangrijk dat 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.

<b>GRENDOERSCHRIJDENDE OMGANGSVORMEN BINNEN DE POLITIE (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	Nee	Een enkele keer	Regelmatig	Vaak	Heel vaak of voortdurend
Ik heb te maken gehad met pesten door collega's en/of leidinggevenden	90%	8%	1%	1%	1%
Ik heb te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht door collega's en/of leidinggevenden	97%	2%	0%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met discriminatie door collega's en/of leidinggevenden	95%	4%	1%	0%	0%
Ik heb te maken gehad met intimidatie door collega's en/of leidinggevenden	86%	11%	2%	1%	0%
Ik heb te maken gehad met lichamelijk geweld door collega's en/of leidinggevenden	100%	0%	0%	0%	0%

	Collega('s) binnen je team	Collega('s) buiten je team	Leidinggevende(n)	Studenten
* Door wie werd je gepest?	68%	20%	31%	1%
* Van wie kreeg je ongewenste seksuele aandacht?	46%	52%	13%	2%
* Door wie werd je gediscrimineerd?	47%	39%	44%	1%
* Door wie werd je geïntimideerd?	37%	21%	57%	1%
* Wie gebruikte lichamelijk geweld tegen je?	60%	40%	0%	0%

	Leidinggevende	Directe collega's	Vertrouwenspersoon	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)	37%	47%	11%	24%	29%

\* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die de afgelopen 12 maanden met grensoverschrijdende omgangsvormen te maken hebben gehad.



### **Agressie & geweld door burgers of andere externen**

Onder agressie en geweld door burgers of andere externen buiten de organisatie wordt verstaan lichamelijke agressie, serieuze bedreiging of intimidatie, verbale agressie en lastig gedrag (zoals treiteren of beledigen).

- ✓ Onder lichamelijke agressie vallen alle situaties tijdens het werk waarin burgers of andere externen buiten de organisatie lichamelijk agressief tegen de medewerker waren. De medewerker is bijvoorbeeld geslagen of geschopt, gekrabbd, geduwd, vastgegrepen, gebeten, bespuugd, gestoken, met voorwerpen bekogeld of met opzet aangereden. Ook ongewenste seksuele handtastelijkheden vallen hieronder.
- ✓ Onder serieuze bedreiging of intimidatie vallen situaties tijdens het werk waarin de medewerker serieus bedreigd of geïntimideerd werd door burgers of andere externen buiten de organisatie. Iemand dreigde bijvoorbeeld de medewerker iets aan te doen, intimideerde de medewerker fors of dreigde met een wapen of met lichamelijk geweld.
- ✓ Onder verbale agressie vallen situaties waarin burgers of andere externen buiten de organisatie de medewerker uitscholden, beledigden, probeerden de medewerker belachelijk te maken, tegen de medewerker schreeuwden, of kwetsende, negatieve, seksuele of discriminerende opmerkingen tegen de medewerker maakte.
- ✓ Onder lastig gedrag vallen situaties tijdens het werk waarin burgers of andere externen buiten de organisatie de medewerker lastig vielen. De medewerker werd bijvoorbeeld herhaaldelijk genegeerd, de medewerker werd belemmerd in het werk, iemand bleef zeuren, probeerde de medewerker of hield zich telkens niet aan de regels.

Op de volgende pagina leest u hoeveel medewerkers gedurende de afgelopen 12 maanden tijdens het werk werden geconfronteerd met agressie en geweld door burgers of andere externen. 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.

<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS OF ANDERE EXTERNEN – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	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 of andere externen?	34%	19%	47%

	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	98%	1%	0%	0%	0%	0%
* Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	97%	2%	0%	0%	0%	0%
* Ik heb te maken gehad met verbale agressie	91%	6%	1%	1%	1%	0%
* Ik heb te maken gehad met lastig gedrag	84%	10%	2%	1%	1%	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%	3%	1%

\* Deze vragen werden alleen beantwoord door medewerkers die in het werk contact hebben met burgers of andere externen (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 of andere externen.

<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS OF ANDERE EXTERNEN – TIJDENS HET WERK (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	Nee	Enigszins	Ja
Heeft ... adequaat gehandeld naar aanleiding van de agressie of het geweld dat je tijdens je werk hebt meegemaakt?			
... je leidinggevende	41%	22%	37%
... het team collegiale ondersteuning (TCO)	77%	8%	15%
... de casemanager GTPA	83%	6%	10%
... je directe collega's	23%	26%	51%

<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS OF ANDERE EXTERNEN – IN PRIVÉTIJD (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	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	99%	1%	0%	0%	0%	0%
Ik heb in privétijd te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	98%	1%	0%	0%	0%	0%
Ik heb in privétijd te maken gehad met verbale agressie	96%	3%	0%	0%	0%	0%
Ik heb in privétijd te maken gehad met lastig gedrag	94%	5%	0%	0%	0%	0%

<b>AGRESSIE EN GEWELD DOOR BURGERS OF ANDERE EXTERNEN – TEGEN NAASTEN (AFGELOPEN 12 MAANDEN)</b>	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	99%	1%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie	98%	1%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met verbale agressie	97%	2%	0%	0%	0%	0%
Mijn naasten hebben te maken gehad met lastig gedrag	96%	3%	0%	0%	0%	0%

### Schade t.g.v. Agressie & geweld door burgers of andere externen 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 andere externen buiten de organisatie, 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.

<b>SCHADE T.G.V. AGRESSIE &amp; GEWELD</b>	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?		5,0


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

<b>SCHADE T.G.V. DIENSTONGEVAL &amp; BEROEPSZIEKTE</b>	Nee	Ja
Is er afgelopen 12 maanden sprake geweest van schade (materieel en/of immaterieel) naar aanleiding van een dienstongeval of beroepsziekte?	97%	3%
* Welk rapportcijfer (1-10) geef je voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling van deze schade?		5,4

\* Deze vraag werd alleen beantwoord door medewerkers waarbij sprake was van schade t.g.v. een dienstongeval of beroepsziekte.

## Rapportcijfers

Hieronder ziet u welk (rapport)cijfer medewerkers gaven op een vijftal onderwerpen.

	Bedrijfs-voering
 <b>Cijfers</b>	
Werkdruk *	6,7
* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk	
Werksfeer **	7,1
Relatie met leidinggevende **	7,1
Stimulerende werkomgeving **	6,6
Transparantie binnen de organisatie **	5,9
** Rapportcijfer 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend	

## Aanvullende vragen

REORGANISATIE	Ze negatief	Negatief	Neutraal	Positief	Ze positief
De invloed van de reorganisatie op mijn welbevinden is ...	10%	27%	49%	12%	2%

	Reis- tijd woon- werk verkeer	Ontwikkel- mogelijk heden	Andere collega's	Andere leiding- gevende	Inhoud van het werk	Andere werk- plek	andere
* Je hebt aangegeven dat de reorganisatie een positieve invloed heeft op je welbevinden. Welke veranderingen hebben voor jou de meest positieve invloed? (meerdere antwoorden mogelijk)	17%	54%	45%	26%	78%	34%	10%
** Je hebt aangegeven dat de reorganisatie een negatieve invloed heeft op je welbevinden. Welke veranderingen hebben voor jou de meest negatieve invloed? (meerdere antwoorden mogelijk)	28%	37%	14%	22%	53%	33%	42%

\* Deze vraag is alleen gesteld aan medewerkers die de invloed van de reorganisatie als positief of als zeer positief ervaren.

\*\* Deze vraag is alleen gesteld aan medewerkers die de invloed van de reorganisatie als negatief of als zeer negatief ervaren.

<b>RESULTAAT- EN ONTWIKKELCYCLUS</b>		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		12%	14%	16%	38%	20%
Ik zorg ervoor dat de in dit gesprek gemaakte afspraken worden nagekomen		6%	5%	30%	46%	12%
Ik vind deze gesprekken waardevol		6%	7%	28%	42%	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	15%	12%	10%	34%	24%	6%

# RESULTATEN VOOR SPECIFIEKE GROEPEN

Bedrijfsvoering	Leeftijd					Geslacht		Leidinggevend		
	< 25 jaar	25 - 34	35 - 44	45 - 54	≥ 55 jaar	Man	Vrouw	Ja	Nee	
<b>Het werk - taakeisen</b>										
Werkdruk	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Mentale belasting	↘	→	→	→	→	→	→	→	→	
Emotionele belasting	↘	↘	→	→	→	→	→	↗	→	
Gebrek aan uitdaging	↗	↗	→	→	↘	→	→	↘	→	
Bureaucratie	↘	→	→	→	→	→	→	→	→	
Verstoorde werk-privé balans	↘	→	→	→	→	→	→	↗	→	
<b>Het werk - hulpbronnen</b>										
Zelfsturing	↗	↗	→	→	↘	→	→	↗	→	
Groei- en ontwikkelmogelijkheden	→	↗	→	→	→	→	→	↗	→	
Zelfstandigheid	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Afwisseling	↘	↘	→	→	→	→	→	↗	→	
Rolduidelijkheid	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Inspraak	↘	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Interne communicatie	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Relatie met collegas	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Relatie met leidinggevende	↗	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Inspiratie door leidinggevende	↗	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Inclusie	↗	↗	→	→	→	→	→	↗	→	
Herstel tijdens het werk	↗	→	→	→	→	→	→	↘	→	
Loskomen na het werk	↗	→	→	→	→	→	→	↘	→	
<b>Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie</b>										
Grensoverschrijdende omgangsvormen										
Pesten	3% (8%)	4% (7%)	4% (8%)	3% (7%)	3% (9%)	2% (6%)	3% (7%)	3% (8%)	2% (8%)	3% (8%)
Ongewenste seksuele aandacht	0% (2%)	0% (4%)	1% (4%)	1% (3%)	0% (3%)	0% (1%)	0% (1%)	1% (5%)	0% (2%)	0% (2%)
Discriminatie	1% (4%)	0% (4%)	1% (6%)	1% (5%)	1% (4%)	1% (3%)	1% (3%)	1% (5%)	1% (3%)	1% (4%)
Intimidatie	3% (11%)	7% (7%)	2% (9%)	2% (11%)	3% (13%)	3% (10%)	3% (10%)	2% (12%)	2% (12%)	3% (11%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,3%)	0,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)	0,1% (0,4%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,3%)	0,0% (0,4%)	0,1% (0,1%)	0,0% (0,7%)	0,0% (0,3%)
<i>Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").</i>										
<b>Agressie en geweld door burgers</b>										
Tijdens het werk *										
Lichamelijke agressie *	2%	0%	2%	2%	2%	2%	3%	0%	4%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie *	3%	0%	3%	3%	3%	3%	4%	2%	4%	3%
Verbale agressie	9%	20%	6%	9%	10%	8%	11%	6%	13%	8%
Lastig gedrag *	16%	27%	15%	15%	18%	15%	18%	13%	20%	15%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel) *	5%	0%	2%	4%	6%	5%	5%	4%	6%	4%
<i>* Alleen beantwoord door medewerkers die in hun werk contact hebben met burgers.</i>										
In privétijd										
Lichamelijke agressie	1%	4%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	2%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	4%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%	1%
Verbale agressie	4%	15%	4%	3%	3%	4%	5%	2%	6%	3%
Lastig gedrag	6%	26%	6%	6%	6%	6%	7%	4%	10%	5%
Tegen naasten										
Lichamelijke agressie	1%	0%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	3%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	0%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	3%	1%
Verbale agressie	3%	7%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	6%	2%
Lastig gedrag	4%	7%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	8%	4%
<b>Schade n.a.v. agressie &amp; geweld en dienstongeval &amp; beroepsziekte</b>										
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld door burgers	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,0	8,0	6,5	4,5	4,7	5,0	5,0	4,7	5,1	
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte	3%	0%	1%	3%	3%	4%	4%	2%	4%	3%
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,4	4,7	5,4	4,8	5,9	5,5	5,4	5,5	5,4	
<b>Werkplezier en werkstress</b>										
Werkplezier										
Veel werkplezier	10%	7%	8%	8%	10%	12%	10%	10%	17%	9%
Neutraal	52%	45%	53%	54%	53%	50%	52%	52%	61%	51%
Weinig werkplezier	38%	48%	39%	38%	37%	38%	38%	38%	22%	40%
Werkstress										
Ernstige burn-out klachten	5%	4%	7%	5%	5%	4%	5%	4%	3%	5%
Burn-out klachten	15%	7%	15%	13%	15%	16%	16%	13%	13%	15%
Risico op klachten	28%	15%	26%	26%	28%	30%	29%	28%	22%	29%
Geen klachten	52%	74%	52%	56%	52%	50%	50%	55%	62%	51%
<b>Welzijn</b>										
Vitaliteit	↘	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Toewijding	→	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Flow	↘	→	→	→	→	→	→	↗	→	
Uitputting	→	↗	→	→	→	→	→	→	→	
Cynisme	↘	→	→	→	→	→	→	↘	→	
<b>Cijfers</b>										
Werkdruk *	6,7	6,2	6,7	6,6	6,7	6,7	6,8	6,6	7,2	6,6
<i>* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk</i>										
Werksteer **	7,1	7,3	7,1	7,1	7,0	7,1	7,0	7,1	7,2	7,1
Relatie met leidinggevende **	7,1	7,4	7,2	7,2	7,0	7,1	7,1	7,1	7,4	7,0
Stimulerende werkomgeving **	6,6	6,7	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5	6,6	7,1	6,5
Transparantie binnen de organisatie **	5,9	6,4	6,0	5,9	5,8	5,9	5,8	5,9	6,3	5,8
<i>** Rapportcijfer 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend</i>										

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

	Bedrijfsvoering	Achtergrond		Achtergrond	
		Een of beide ouders geboren buiten Europa	Beide ouders geboren binnen Europa	Beschouwt zichzelf als allochtone medewerker	Beschouwt zichzelf niet als allochtone medewerker
<b>Het werk - taakeisen</b>					
Werkdruk		→	→	→	→
Mentale belasting		→	→	→	→
Emotionele belasting		→	→	→	→
Gebrek aan uitdaging		↗	→	↗	→
Bureaucratie		→	→	↗	→
Verstoorde werk-privé balans		→	→	↗	→
<b>Het werk - hulpbronnen</b>					
Zelfsturing		→	→	→	→
Groei- en ontwikkelmogelijkheden		↘	→	↘	→
Zelfstandigheid		↘	→	↘	→
Afwisseling		→	→	↘	→
Rolduidelijkheid		→	→	→	→
Inspraak		↘	→	↘	→
Interne communicatie		→	→	↘	→
Relatie met collega's		↘	→	↘	→
Relatie met leidinggevende		→	→	↘	→
Inspiratie door leidinggevende		→	→	↘	→
Inclusie		→	→	↘	→
Herstel tijdens het werk		→	→	↘	→
Loskomen na het werk		→	→	→	→
<b>Grensoverschrijdende omgangsvormen binnen de politie</b>					
Grensoverschrijdende omgangsvormen					
Pesten	3% (8%)	5% (11%)	2% (7%)	8% (14%)	3% (7%)
Ongewenste seksuele aandacht	0% (2%)	1% (4%)	0% (2%)	2% (5%)	0% (2%)
Discriminatie	1% (4%)	4% (12%)	1% (3%)	8% (17%)	1% (3%)
Intimidatie	3% (11%)	5% (13%)	3% (11%)	8% (18%)	3% (11%)
Lichamelijk geweld	0,0% (0,3%)	0,0% (1,0%)	0,0% (0,2%)	0,0% (1,1%)	0,0% (0,3%)
<i>Noot. Afgelopen 12 maanden. % "regelmatig" of vaker (tussen haakjes % "een enkele keer").</i>					
<b>Agressie en geweld door burgers</b>					
Tijdens het werk *					
Lichamelijke agressie *	2%	1%	2%	2%	2%
Serieuze bedreiging of intimidatie *	3%	4%	3%	5%	3%
Verbale agressie	9%	11%	8%	15%	8%
Lastig gedrag *	16%	19%	16%	20%	16%
Op dit moment klachten t.g.v. agressie en geweld (lichamelijk, geestelijk of emotioneel) *	5%	7%	4%	6%	4%
<i>* Alleen beantwoord door medewerkers die in hun werk contact hebben met burgers.</i>					
In privétijd					
Lichamelijke agressie	1%	2%	1%	3%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	2%	1%	3%	1%
Verbale agressie	4%	4%	4%	7%	3%
Lastig gedrag	6%	5%	6%	8%	6%
Tegen naasten					
Lichamelijke agressie	1%	2%	1%	4%	1%
Serieuze bedreiging of intimidatie	2%	2%	1%	3%	2%
Verbale agressie	3%	4%	3%	4%	3%
Lastig gedrag	4%	5%	4%	6%	4%
<b>Schade n.a.v. agressie &amp; geweld en dienstongeval &amp; beroepsziekte</b>					
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. agressie of geweld door burgers					
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,0	6,4	4,9	6,5	5,0
Schade (materieel en/of immaterieel) n.a.v. een dienstongeval of beroepsziekte					
Rapportcijfer voor de ondersteuning vanuit de organisatie bij de verwerking en afwikkeling	5,4	4,9	5,5	5,3	5,4
<b>Werkplezier en werkstress</b>					
Werkplezier					
Veel werkplezier	10%	11%	10%	10%	10%
Neutraal	52%	51%	53%	48%	53%
Weinig werkplezier	38%	38%	37%	42%	37%
Werkstress					
Ernstige burn-out klachten	5%	5%	5%	6%	5%
Burn-out klachten	15%	17%	15%	16%	15%
Risico op klachten	28%	25%	28%	28%	28%
Geen klachten	52%	53%	52%	50%	52%
<b>Welzijn</b>					
Vitaliteit		→	→	→	→
Toewijding		→	→	→	→
Flow		→	→	→	→
Uitputting		→	→	↗	→
Cynisme		→	→	→	→
<b>Cijfers</b>					
Werkdruk *	6,7	6,9	6,7	7,0	6,7
<i>* 1 = zeer lage werkdruk; 10 = zeer hoge werkdruk</i>					
Werkseer **	7,1	6,9	7,1	6,7	7,1
Relatie met leidinggevende **	7,1	7,0	7,1	6,8	7,1
Stimulerende werkomgeving **	6,6	6,5	6,6	6,3	6,6
Transparantie binnen de organisatie **	5,9	5,8	5,9	5,7	5,9
<i>** Rapportcijfer 1 = zeer slecht; 10 = uitstekend</i>					

'HET SCHIP  
IS ZO STERK  
ALS ZIJN  
BEMANNING.'

- JAN SCHOUTEN