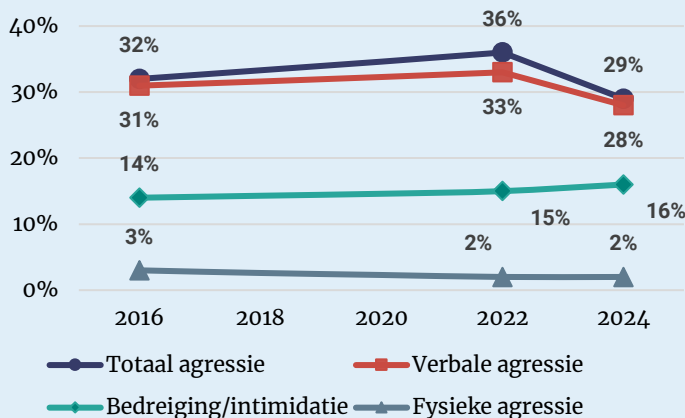


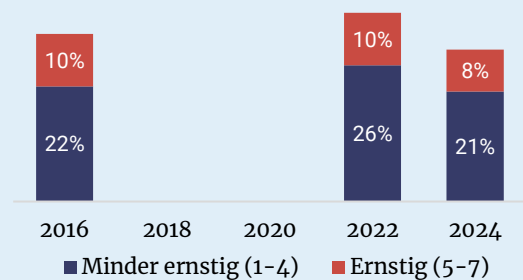
**Drie op de tien medewerkers decentrale overheden kregen te maken met agressie**

In 2024 kregen drie op de tien medewerkers (29%) met burgercontacten te maken met agressie. Dit gaat met name om verbale agressie (28%), bedreiging en intimidatie (16%). Fysieke agressie komt weinig voor. Vergeleken met 2022 zijn er minder medewerkers die te maken kregen met verbale agressie. Bedreiging, intimidatie en fysieke agressie bleven gelijk (Figuur 1). Van alle overheidsmedewerkers maakte 8 procent in 2024 een incident mee dat zij als (zeer) ernstig beschouwen (Figuur 2).

**Figuur 1. Ervaringen overheidsmedewerkers met verschillende vormen van agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar.\***



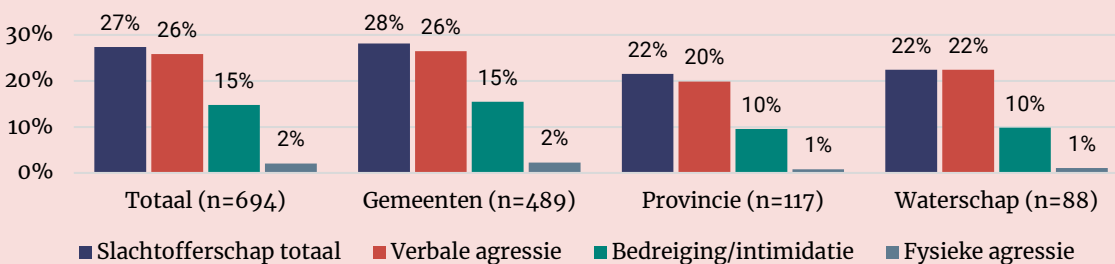
**Figuur 2. Ernst recentste incident van overheidsmedewerkers, beoordeeld op schaal van 1-7. Uitgesplitst naar jaar.\***



\*in 2018 en 2020 is er geen onderzoek gedaan onder medewerkers van decentrale overheden

Van de medewerkers van gemeenten heeft 28 procent een vorm van agressie meegemaakt. Voor de medewerkers van provincies en waterschappen gaat het om 22 procent. De verschillen zijn niet statistisch significant.

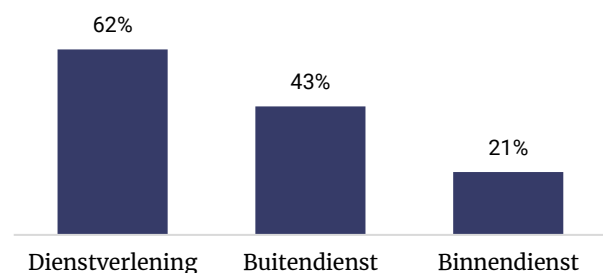
**Figuur 3. Ervaring met agressie en intimidatie in 2024. Uitgesplitst naar bestuurslaag en type agressie.**



**Meeste agressie bij dienstverlening en buitendienst**

Onder medewerkers in de (maatschappelijke en publieke) dienstverlening en medewerkers van de buitendienst komt agressie meer voor dan onder medewerkers van 'de binnendienst' (beleid, onderzoek, ondersteuning, bestuurlijke taken en management).

**Figuur 4. Ervaringen overheidsmedewerkers met agressie en intimidatie (totaal). Uitgesplitst naar functietype.**



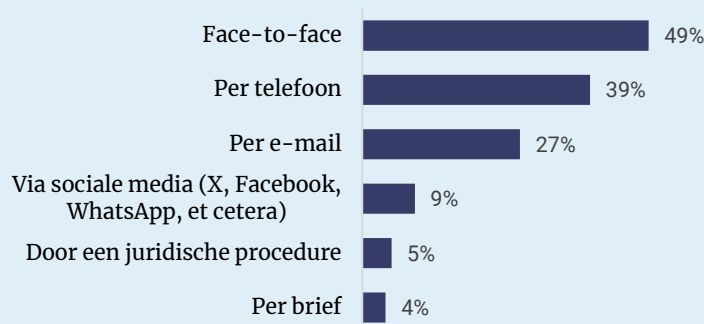
# Monitor Integriteit en Veiligheid 2024

## Deel agressie en intimidatie

### Meeste agressie wordt face-to-face geuit

Bij overheidsmedewerkers is de meest genoemde wijze waarop agressie wordt geuit 'face-to-face'. Ook agressie per telefoon komt relatief veel voor.

**Figuur 5. Meest voorkomende wijze(n) waarop agressie werd geuit tegen overheidsmedewerkers. Meerdere antwoorden mogelijk.**

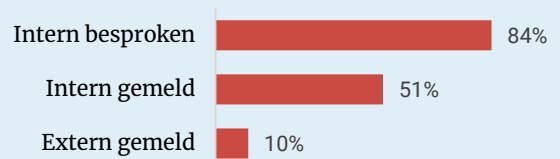


# Factsheet Medewerkers decentrale overheden

### Meerderheid medewerkers besprak incident

Van de medewerkers die te maken kregen met agressie en intimidatie, bespraken de meesten het incident met iemand in de organisatie. De helft maakte (ook) een officiële interne melding bij de daarvoor aangewezen persoon. Eén op de tien heeft het extern gemeld, onder andere bij de politie (geen aangifte).

**Figuur 6. % overheidsmedewerkers dat het incident intern heeft besproken, intern heeft gemeld en/of extern heeft gemeld.**



### Belangrijkste reden om niet te bespreken/melden:

*Ik vond het daar niet ernstig genoeg voor*

### Top 3 redenen om geen aangifte te doen:

- 1 *Ik vond het daar niet erg genoeg voor*
- 2 *Het was mijns inziens geen strafbaar feit*
- 3 *Dergelijke incidenten horen bij mijn werk*



**Figuur 7. Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u?**



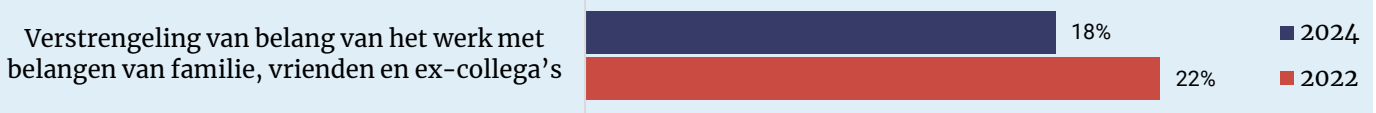
### Zes op de tien ervaren negatieve gevolgen van agressie

Voor 60 procent van de medewerkers van decentrale overheden heeft het meemaken van agressie negatieve gevolgen. Het gaat vooral om effecten op het werkplezier.

**Eén op de vijf medewerkers had het vermoeden van belangenverstrengeling**

Achttien procent van de medewerkers had een vermoeden van belangenverstrengeling, dit is gelijk aan 2022.

**Figuur 8. Vermoedens van niet-inteeger gedrag % minimaal eenmaal gezien**



**Zeven op de tien medewerkers: er is voldoende aandacht voor integriteit**

Twee derde is tevreden met de gesprekscultuur in de organisatie en nog een iets groter deel vindt dat er voldoende aandacht is voor integriteit. Tegelijkertijd is bijna een kwart van mening dat er alleen aandacht is voor integriteit als er sprake is van een kwestie. Vergelijken met 2022 is dit laatste percentage wel afgenomen.

**Figuur 9. Stellingen over de organisatiecultuur. % (helemaal) mee eens.**



\*Deze stelling is nieuw toegevoegd in 2024

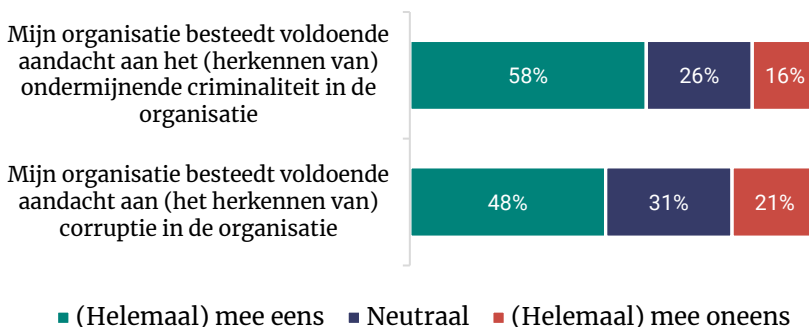
**Bijna alle medewerkers voelen vrijheid om dilemma's te bespreken**

De overgrote meerderheid van de medewerkers van decentrale overheden voelt zich vrij om dilemma's te bespreken en vindt dat daar voldoende gelegenheid voor is in hun organisatie. Ten opzichte van 2022 vinden meer medewerkers dat er voldoende gelegenheid is voor het bespreken van dilemma's.

**Figuur 10. Stellingen over het bespreken van dilemma's. % (helemaal) mee eens, uitgesplitst naar jaar.**



**Figuur 11. Stellingen over corruptie en ondermijning. % (helemaal) mee eens.**



**Meer medewerkers tevreden over aandacht voor ondermijning dan voor corruptie**

Eén op de vijf vindt dat er niet voldoende aandacht is voor (het herkennen van) corruptie.