

# Monitor Integriteit en Veiligheid 2024

## *Deel 2 – Agressie en intimidatie*

Rapport Ipsos I&O

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

# Colofon

## **Uitgave**

Ipsos I&O  
Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam

## **Rapportnummer**

2024/221

## **Datum**

oktober 2024

## **Opdrachtgever**

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

## **Auteurs**

Charlotte van Miltenburg	(Ipsos I&O)
Jaap Bouwmeester	(Ipsos I&O)
Sarah Bruijn	(Ipsos I&O)
Maren Hekkema	(Ipsos I&O)
Laurens Klein Kranenburg	(Ipsos I&O)
Bas Kempenaar	(Bureau BING)

## **Copyright**

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>17</b>
1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek	17
1.2 Methode	18
1.3 Leeswijzer	23
<b>2 Ervaringen politieke ambtsdragers</b>	<b>24</b>
2.1 Gevoel van veiligheid	24
2.2 Prevalentie van agressie en intimidatie	26
2.3 Ernst incident	32
2.4 Uitingsvorm	35
2.5 Daders	38
2.6 Achtergronden van agressie en intimidatie	40
2.7 Bespreken, aangifte en registratie	41
2.8 Begeleiding en nazorg	50
2.9 Effecten van agressie en intimidatie	51
2.10 Omgang door organisatie met agressie en intimidatie	57
2.11 Ondersteuningsbehoeften	62
<b>3 Ervaringen medewerkers</b>	<b>64</b>
3.1 Gevoel van veiligheid	64
3.2 Prevalentie van agressie en intimidatie	65
3.3 Ernst incident	71
3.4 Uitingsvorm	73
3.5 Daders	78
3.6 Achtergronden van agressie en intimidatie	80
3.7 Bespreken, aangifte en registratie	82
3.8 Begeleiding en nazorg	91
3.9 Effecten van agressie en intimidatie	92
3.10 Omgang door organisatie met agressie en intimidatie	97
<b>4 VPT-beleid</b>	<b>101</b>
4.1 Wettelijk kader en rechtspositie	101
4.2 Generiek of specifiek beleid	102
4.3 Beleidsverantwoordelijkheid	102
4.4 Ambtelijke verantwoordelijkheid en organisatie	103
4.5 Agressieprotocol	104
4.6 Onderdelen van het VPT-beleid	105
4.7 Melding en registratie	107
4.8 Nazorg	110

4.9	Aangifte doen en de rol van de politie _____	111
4.10	Succesfactoren en ondersteuningsbehoeften _____	112
<b>A</b>	<b>Onderzoeksvragen _____</b>	<b>113</b>
<b>B</b>	<b>Responsverantwoording _____</b>	<b>114</b>
<b>C</b>	<b>Uitsplitsingen van uitkomsten _____</b>	<b>118</b>

# Managementsamenvatting

## 1 - Achtergrond, doel en uitvoering van het onderzoek

### Aanleiding en doel

Om hun publieke taak naar behoren te kunnen vervullen, moeten politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) besteedt daarom al langere tijd aandacht aan integriteit van het bestuur en de aanpak van agressie en intimidatie. Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve aanpak is inzicht in de omvang en aard van de problematiek. Hiervoor laat het ministerie van BZK sinds 2010 de Monitor Integriteit en Veiligheid uitvoeren. In 2024 heeft het ministerie Ipsos I&O opdracht gegeven om een nieuwe meting van de monitor uit te voeren, met als doel in kaart te brengen in hoeverre agressie, intimidatie en (vermoedens van) integriteitsschendingen voorkomen in het openbaar bestuur en inzichten te verkrijgen om de effectiviteit van het beleid te vergroten. Dit deelrapport gaat over de agressie en intimidatie tegenover politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers in het decentraal bestuur en de manier waarop overheidsorganisaties daarmee omgaan.

### Doelgroepen van het onderzoek

#### 1. Politieke ambtsdragers

- Gemeenten: raadsleden, burgemeesters en wethouders
- Provincies: statenleden, commissarissen van de Koning en gedeputeerden
- Waterschappen: leden van het algemeen bestuur, leden van het dagelijks bestuur

#### 2. Medewerkers

- medewerkers van provincies, gemeenten en waterschappen

#### 3. Overheidsorganisaties

- gemeenten, provincies en waterschappen

### Methode

Het onderzoek bestond uit een kwantitatief deel en een kwalitatief deel.

Het *kwantitatieve onderzoek* bestond uit een drietal enquêtes.

1. Een enquête onder politieke ambtsdragers. In totaal hebben 1.082 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld; een respons van 17 procent.
2. Een enquête onder medewerkers van decentrale overheden. De enquête is uitgezet in het Flitspanel van ICTU en het I&O Research Panel. In totaal hebben 694 medewerkers de vragenlijst ingevuld.
3. Een enquête onder de (beleids-)verantwoordelijken van het agressie- en integriteitsbeleid bij decentrale overheden over het organisatiebeleid. In totaal is deze vragenlijst ingevuld door 101 gemeenten, 4 provincies en 12 waterschappen; een respons van 31 procent.

De respons onder politieke ambtsdragers is lager dan in eerdere metingen van de monitor. Desondanks zijn op basis van deze respons zijn algemeen geldende uitspraken te doen. Het aantal deelnemers aan de enquête is groot genoeg en bovendien evenwichtig verdeeld over de

bestuurslagen, type ambtsdrager (dagelijks bestuurder, volksvertegenwoordiger) en persoonlijke achtergrondkenmerken. Ook voor de respons op de enquêtes onder medewerkers en overheidsorganisaties geldt dat deze groot genoeg en voldoende gespreid is om algemeen geldende uitspraken te doen.

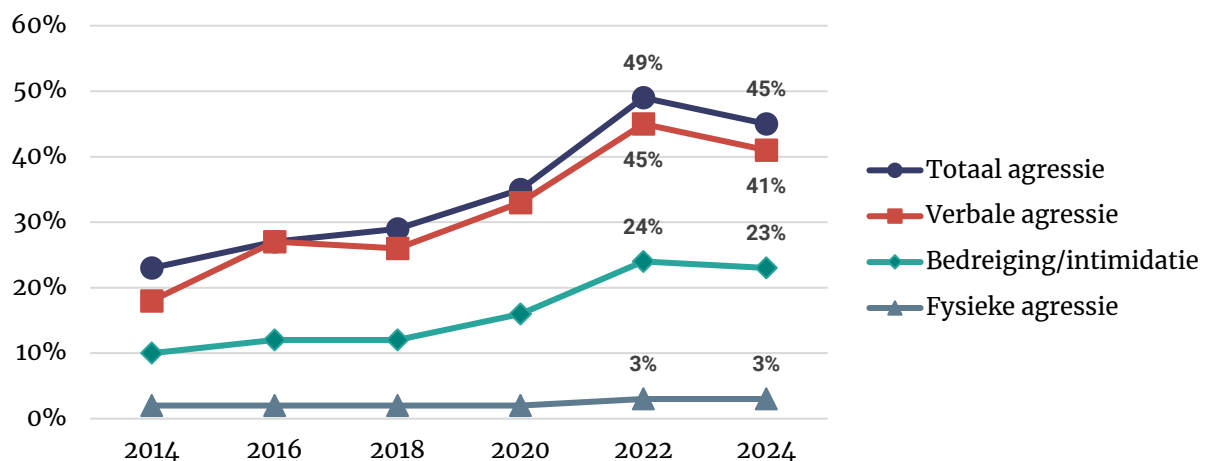
Het kwalitatieve onderzoek bestond uit interviews bij 16 decentrale overheidsorganisaties, verdeeld over verschillende bestuurslagen van uiteenlopende omvang en verspreid over het land. Er zijn interviews afgenomen met de ambtelijke en bestuurlijke trekkers van het beleid ten aanzien van integriteit en veiligheid. Dit waren onder meer (gemeente)secretarissen, griffiers, integriteitscoördinatoren, adviseurs Veilige Publieke Taak (VPT) en HR-adviseurs.

## 2 – Ervaringen van politieke ambtsdragers

**Bijna de helft politieke ambtsdragers had afgelopen jaar te maken met agressie of intimidatie**  
 Iets minder dan de helft (45%) van alle politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur had in de twaalf maanden voorafgaande aan het onderzoek te maken met een vorm van agressie of intimidatie. Hiermee zet de langjarige trend van toenemende agressie zich voort, al is ten opzichte van 2022 de verbale agressie licht afgenomen. Andere vormen van agressie tegen politieke ambtsdragers, zoals bedreiging, intimidatie en fysieke agressie, bleven in vergelijking met twee jaar geleden op ongeveer hetzelfde niveau. Het totaalcijfer van 2024 (45%) ligt hoger dan in 2020 en over de afgelopen 10 jaar tijd gaat het bijna om een verdubbeling (Figuur 0.1).

**Figuur 0.1 – Ervaringen met agressie en intimidatie vanaf 2014**

Basis: politieke ambtsdragers



### Ervaringen met agressie en intimidatie variëren tussen groepen politieke ambtsdragers

Wanneer we de verschillende groepen politieke ambtsdragers onderling vergelijken, valt het volgende op:

- Agressie tegenover politieke ambtsdragers komt meer voor bij gemeenten en provincies (47%) dan bij waterschappen (23%).

- Volksvertegenwoordigers (38%) kregen minder te maken met agressie dan de voorzitters (66%) en andere leden van het dagelijks bestuur (57%).
- Meer dan de helft (55%) van de vrouwelijke politieke ambtsdragers werd geconfronteerd met agressie. Dat is aanzienlijk meer hun mannelijke collega's (37%).

**Meer dan de helft van de agressie en intimidatie tegen politieke ambtsdragers wordt online geuit**  
 Ruim de helft (59%) van de bedreigingen en intimidatie wordt online geuit en bij verbale agressie ligt het percentage nog iets hoger (66%).

### Een op de drie incidenten wordt als ernstig of zeer ernstig ervaren

Een op de drie politieke ambtsdragers beoordeelt de meest recente ervaring met agressie of intimidatie als '(zeer) ernstig'. Gerelateerd aan alle politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur, heeft 15 procent een (zeer) ernstig incident meegemaakt in de afgelopen 12 maanden. In Figuur 0.2 is te zien dat de recente lichte daling van het totaal aantal incidenten, niet heeft geleid tot een afname van de ernstige incidenten. Dit heeft er mee te maken dat uitsluitend de verbale agressie is afgenomen, terwijl bedreiging, intimidatie en fysieke agressie op hetzelfde niveau bleven. Verbale agressie wordt over het algemeen als minder ernstig ervaren dan bedreiging, intimatie en fysieke agressie.

**Figuur 0.2 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren? Uitgesplitst naar jaren**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076, 2024)



### Agressie tegen vrouwelijke politieke ambtsdragers vaker op persoon gericht en ernstiger

Vier op de tien vrouwelijke ambtsdragers (40%) beschrijven de meest recente ervaring als ernstig, tegenover drie op de tien mannen (29%). Een deel van de verklaring is dat vrouwen vaker dan mannen aangeven slachtoffer te zijn van ernstige vormen van agressie zoals bedreiging en intimidatie. Verder blijkt dat de agressie tegen vrouwen, meer dan bij mannen, op de persoon is gericht. Vijftien procent van de vrouwelijke slachtoffers geeft aan dat de agressie gericht was op hun geslacht of gender. Deze vorm van agressie wordt vaker als ernstig ervaren. Het toenemende persoonlijke karakter van de agressie is een bredere trend die ook bij mannelijke politieke ambtsdragers is te zien. Steeds vaker richt de agressie zich op de persoon zelf in plaats van op de politieke ambtsdrager als vertegenwoordiger van de overheid of groep waartoe hij of zij behoort.

### **Twee derde bespreekt ervaringen, minder dan de helft van de gevallen leidt tot een melding**

Van de politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie, heeft de twee derde (66%) het voorval intern met anderen besproken. Het doen van een melding bij een daarvoor aangewezen persoon binnen de organisatie komt minder voor: 44 procent deed melding van het incident. Degenen die het incident bespraken en/of meldden, zijn overwegend tevreden met de manier waarop ze dit konden doen. Eén op tien ambtsdragers zegt dat het gemelde incident door de organisatie is geregistreerd. Zes op tien weten zeker dat dit niet is gedaan en een kwart weet het niet. Een op vijf politieke ambtsdragers deed (daarnaast) een externe melding, onder andere bij de politie en de eigen politieke partij.

### **Ernst van het incident van invloed op bespreken en melden**

De ervaren ernst van de agressie en intimidatie is mede bepalend voor het vervolg dat eraan wordt gegeven. Incidenten die politieke ambtsdragers als ernstig ervaren, worden vaker (85%) intern besproken dan minder ernstige gevallen (57%). Bij melding en registratie is een vergelijkbaar patroon te zien: 72 procent van de ernstige incidenten wordt gemeld en 23 procent wordt geregistreerd. Van de minder ernstige voorvallen wordt 30 procent gemeld en zeven procent geregistreerd.

### **Van een klein deel van de incidenten wordt aangifte gedaan**

Zes procent van de politieke ambtsdragers geeft aan dat zijzelf of hun organisatie aangifte heeft gedaan van het meest recente incident dat zij meemaakten. Het doen van aangifte hangt samen met de aard en ernst van het incident. Van incidenten die politieke ambtsdragers als ernstig ervaren, wordt in 14 procent van de gevallen aangifte gedaan. Wanneer wordt ingezoomd op het soorten agressie en intimidatie, blijkt dat ruim vier op de tien bedreigingen (42%) leiden tot een aangifte. Bij verbale agressie (2%) en intimidatie (4%) komt dit veel minder voor. Er zijn hierin geen veranderingen ten opzichte van 2022.

Politieke ambtsdragers noemen meerdere redenen om geen aangifte te doen. Behalve dat ze het incident niet ernstig genoeg vinden, schatten ze in dat het niet om een strafbaar feit gaat en/of dat er niets met de aangifte gedaan wordt. Deze argumenten gelden met name bij (online) verbale agressie.

### **Percentage aangiften daalt door verschuivingen in aard en ernst van incidenten**

Over langere tijd bekeken is er sprake van een dalend percentage aangiften. Dit daalde van 13 procent in 2014 naar zes procent in 2024. Dit heeft vooral te maken met de verschuivingen in de aard van de incidenten. In de loop van de tijd is het aantal gevallen van verbale (online) agressie sterker toegenomen dan bedreiging, intimidatie en fysieke agressie. Van verbale agressie wordt in een kleiner deel van de gevallen aangifte gedaan, maar maakt een steeds groter deel uit van alle incidenten. Dat zorgt voor een procentuele afname van het aantal aangiften.

Er is dus geen duidelijke trend dat van verbale agressie op zichzelf in minder gevallen aangifte wordt gedaan. Ook onder de doorgaans als ernstig ervaren agressie als bedreiging, intimidatie en fysieke agressie, is het percentage aangiften stabiel.



### **Meer negatieve gevolgen van agressie en intimidatie bij vrouwen dan bij mannen**

Een meerderheid van de politieke ambtsdragers (65%) die te maken kregen met agressie heeft hierdoor negatieve gevolgen ervaren. Er zijn zowel effecten op het professionele gedrag en het werkplezier als op persoonlijk niveau. Ervaringen met agressie en intimidatie leiden onder meer tot afnemend werkplezier en effecten op de geestelijke gezondheid. Daarnaast heeft het meemaken van agressie of intimidatie voor drie op tien ambtsdragers invloed op de manier waarop ze omgaan met sociale media.

Bij vrouwelijke politieke ambtsdragers is de impact van de agressie en intimidatie groter bij dan mannen: 74 procent van de vrouwen ervaart hiervan negatieve gevolgen tegenover 57 procent van de mannen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zitten op uiteenlopende vlakken: naast een groter effect op het werkplezier is er bij vrouwen ook een grotere invloed op het social mediagebruik, de manier van werken, de geestelijke gezondheid en het privégedrag.

Voor een kwart (26%) van de vrouwelijke ambtsdragers die te maken hadden met agressie of intimidatie, heeft dit invloed op de politieke ambities. Bij mannen is dit bij negen procent het geval.

### **Agressie heeft invloed op besluitvorming en aantrekkelijkheid van politieke ambt**

Bijna een kwart van de politieke ambtsdragers geeft aan dat het risico op agressie en intimidatie de bestuurlijke beslissingen beïnvloedt. Verder heeft de mogelijke agressie voor eveneens een kwart invloed op het persoonlijke leven en voor iets minder dan de helft effect op het sociale media gebruik. Voor een op de tien (11%) politieke ambtsdragers heeft het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie, wel eens geleid om te overwegen te stoppen met het politieke ambt.

### **Risico om in aanraking te komen met agressie groter effect op vrouwen dan op mannen**

Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie heeft een groter effect op vrouwelijke politieke ambtsdragers. Zo zegt 30 procent van de vrouwelijke ambtsdragers dat deze mogelijke dreiging effect heeft op het persoonlijke leven, tegenover 20 procent van de mannen. Verder zegt dat meer dan de helft (56%) van de vrouwelijke ambtsdragers dat het risico om aanraking te komen met agressie en intimidatie, invloed heeft op hun sociale mediagebruik. Bij mannen ligt dit op 38 procent. Tenslotte overwegen vrouwen vaker dan mannen om te stoppen met hun functie door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie (16% versus 9%).

### **Meerderheid tevreden over reactie op incidenten, preventiebeleid vraagt nog meer aandacht**

Hoewel bijna de helft van de politieke ambtsdragers de 12 maanden voorafgaande aan het onderzoek te maken had met een vorm van agressie, voelen de meesten (85%) zich veilig bij het uitoefenen van hun functie. Zij zijn over het algemeen positief over de wijze waarop hun organisatie invulling geeft aan het beleid gericht op het tegengaan van agressie. Zo vindt een meerderheid dat de organisatie adequaat reageert op incidenten (66%). Eveneens een meerderheid vindt dat de nazorg goed is geregeld of heeft hierover geen uitgesproken mening. Een groep van 5 procent zegt dat dit niet goed is geregeld.

Wat betreft de preventieve kant van het beleid, zegt 64 procent dat de organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie te voorkomen. Bijna driekwart (72%) vindt dat er voldoende aandacht is voor hun veiligheid. Daar staat tegenover dat bijna een derde (31%) zegt onvoldoende trainingen en/of voorlichting te hebben gehad over hoe met agressie en intimidatie om te gaan.

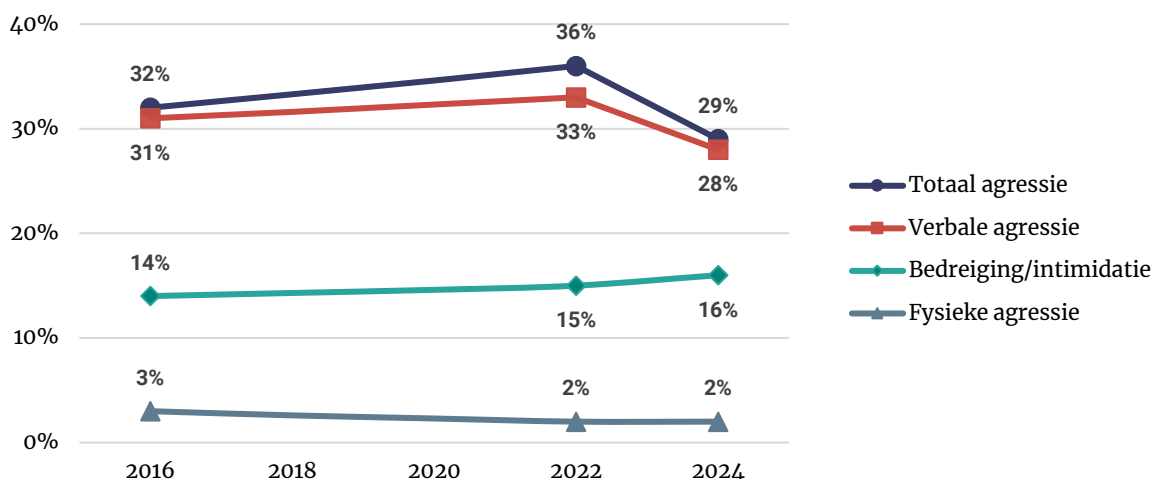
## Waardering voor agressiebeleid verschilt per doelgroep

Wat betreft de waardering voor het organisatiebeleid zijn er enkele verschillen. Vrouwelijke politieke ambtsdragers zijn over het algemeen iets minder te spreken over de verschillende aspecten van het organisatiebeleid. Zo vindt bijvoorbeeld 55 procent van de vrouwen dat de eigen organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie te voorkomen, tegenover 67 procent van de mannen. Verder zijn er verschillen tussen volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders. Volksvertegenwoordigers voelen zich minder veilig en zijn veel minder goed te spreken over de nazorg bij incidenten van agressie en intimidatie. Ruim een derde zegt dat dit goed is geregeld, onder dagelijks bestuurders geldt dit voor 50 procent. Ook zijn er verschillen op de vraag of men voldoende training en/of voorlichting heeft gehad over de omgang met agressie en intimidatie. Twee op de drie voorzitters van de dagelijks besturen zijn hierover tevreden, terwijl dit voor vier op de tien medebestuurders en volksvertegenwoordigers geldt.

## 2 – Ervaringen medewerkers

### Drie op de tien medewerkers hadden in de afgelopen twaalf maanden te maken met agressie of intimidatie

In de afgelopen twaalf maanden hebben bijna drie op tien (29%) overheidsmedewerkers die in hun dagelijks werk te maken hebben met burgers, agressie of intimidatie meegemaakt van personen van buiten de organisatie. Verbale agressie kwam het meest voor, gevolgd door bedreiging/intimidatie en fysieke agressie. Vergeleken met 2022 zijn er naar verhouding minder medewerkers die te maken kregen met verbale agressie. Bedreiging, intimidatie en fysieke agressie bleven op een vergelijkbaar niveau.



Agressie en intimidatie komt het meest voor tegenover overheidsmedewerkers in de maatschappelijke en publieke dienstverlening (62%) en in de buitendienst (43%). Vrouwelijke medewerkers krijgen iets vaker met agressie te maken dan hun mannelijke collega's: 31 tegenover 24 procent. Naar bestuurslaag zijn er geen aantoonbare verschillen: van de medewerkers van gemeenten heeft 28 procent een vorm van agressie en/of intimidatie meegemaakt. Voor de medewerkers van provincies en waterschappen gaat het om 22 procent. De verschillen zijn echter niet statistisch significant.

### **Incidenten worden meestal wel besproken maar in helft van de gevallen niet intern gemeld**

Ruim vier op de vijf medewerkers (84%) die te maken hebben gehad met agressie en intimidatie, hebben dit met iemand binnen de organisatie besproken. Minder vaak is er een officiële melding gedaan: ongeveer de helft van de medewerkers (51%) deed dit. Extern melden wordt nog minder gedaan. Een op de tien medewerkers meldde extern, onder andere bij de politie.

### **Incidenten leiden zelden tot aangifte**

In verreweg de meeste gevallen (95%) doen medewerkers of de organisatie van de medewerkers geen aangifte naar aanleiding van een incident van agressie of intimidatie. Dit beeld komt overeen met de meting van 2022. Over de langere tijd bekeken wordt er van een steeds kleiner deel van de incidenten aangifte gedaan. Dit heeft echter ook te maken met de verschuivingen in de aard van de incidenten. Met name verbale agressie neemt toe. De meest voorkomende reden om geen aangifte te doen, is dat medewerkers een incident niet ernstig genoeg vinden (58%). Verder zegt men dat het ging om voorvallen die niet strafbaar zijn, dat dergelijke incidenten bij hun werk horen en/of dat het voorval ter plekke is opgelost.

### **Meerderheid ervaart negatieve gevolgen door agressie en intimidatie**

Een meerderheid van de medewerkers (60%) die te maken kregen met agressie en intimidatie, zegt hiervan negatieve gevolgen te hebben ervaren. Er zijn zowel effecten op het (gedrag op het) werk, bijvoorbeeld een afname in het werkplezier, als persoonlijke effecten, zoals effecten op de geestelijke gezondheid. Ook heeft agressie voor ongeveer één op de twintig invloed op de ambities bij de overheid.

### **Risico op agressie heeft effect op professioneel en persoonlijk niveau**

Een meerderheid van de medewerkers (86%) geeft aan zich veilig te voelen bij het uitoefenen van hun functie. Het gevoel van veiligheid is niet voor iedereen gelijk. Medewerkers die werkzaam zijn in de buitendienst en medewerkers die een incident hebben meegemaakt, voelen zich minder veilig. Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk, heeft invloed op een deel van de medewerkers. Zo zegt ongeveer een op de vijf dat het mogelijk in aanraking kunnen komen met agressie, effect heeft op de beslissingen die ze nemen. Een iets kleinere groep zegt dat het ook hun persoonlijke leven beïnvloedt. Drie op de tien (29%) zeggen dat het risico om in aanraking te komen met agressie mede hun sociale mediagedrag bepaalt. Een op tien medewerkers heeft vanwege de agressie wel eens overwogen om hun baan als overheidsmedewerker op te geven.

### **Medewerkers verdeeld over de aanpak van agressie en intimidatie**

Overheidsmedewerkers zijn verdeeld over de inspanningen van hun werkgever bij de aanpak van agressie en intimidatie. Driekwart (74%) vindt dat de organisatie adequaat reageert op incidenten en twee derde (67%) vindt dat de nazorg bij incidenten goed is geregeld. Over de preventieve kant is men minder te spreken. Zo zegt de helft van de medewerkers dat ze voldoende trainingen hebben gehad over hoe om te gaan met agressie en intimidatie. Iets minder dan de helft (47%) vindt dat de eigen organisatie voldoende doet om online agressie en intimidatie te voorkomen. Dit is echter wel een duidelijke stijging ten opzichte van 2022, toen dit nog 39 procent was.

### 3– Beleid gericht op een Veilige Publieke Taak (VPT)

#### Onderdelen van het VPT-beleid

Overheidsorganisaties kunnen op meerdere manieren hun beleid gericht op een Veilige Publieke Taak (VPT) vormgeven. Onderdelen van de aanpak zijn onder meer het opstellen van een agressieprotocol waarin bijvoorbeeld een norm staat voor wat wel en wat niet acceptabel gedrag is. Verder valt bij dit protocol te denken aan een meldingsprocedure, het opzetten en bijhouden van een registratiesysteem en het formuleren van richtlijnen wat medewerkers kunnen doen bij een incident, bijvoorbeeld richting de politie, maar ook acties richting daders. Een ander onderdeel van het VPT-beleid is nazorg voor medewerkers en politieke ambtsdragers die slachtoffer zijn geworden van agressie. In preventieve zin kunnen organisaties trainingen verzorgen voor medewerkers en politieke ambtsdragers. Een mogelijkheid om structurele aandacht aan het onderwerp te geven, is het aanstellen van een functionaris die zich specifiek hierop richt.

#### In decentraal VPT-beleid meer aandacht voor medewerkers dan voor politieke ambtsdragers

Al langere tijd besteden decentrale overheden in VPT-beleid meer aandacht aan medewerkers dan aan politieke ambtsdragers. Dit is in de afgelopen twee jaar, sinds de vorige meting, niet veranderd. Zo heeft 85 procent van de organisaties de afgelopen twee jaar trainingen georganiseerd voor medewerkers, terwijl 37 procent dit heeft gedaan voor bestuurders en 20 procent voor volksvertegenwoordigers. Daarnaast is er in 68 procent van de organisaties een agressiecoördinator voor medewerkers. Voor bestuurders en volksvertegenwoordigers is deze coördinator er in respectievelijk in 37 en 28 procent van de organisaties. Het is wel een nadrukkelijke wens van de betrokkenen bij gemeenten, provincies en waterschappen om in de komende jaren meer beleidsmatige aandacht te geven aan de aanpak van agressie en intimidatie tegenover politieke ambtsdragers en in te zetten op nog meer bewustwording. Er zijn op dit moment al nieuwe initiatieven zichtbaar. Met name waar het gaat om raadsleden zijn er voorbeelden dat griffies het onderwerp hebben opgepakt. Er komen meer budgetten beschikbaar om trainingen en andere activiteiten te organiseren. Deze zijn gericht op het delen van ervaringen en geven politieke ambtsdragers meer het gevoel er niet alleen voor te staan.

#### Belang van een organisatienorm

De helft van de decentrale overheden heeft het VPT-beleid in de afgelopen twee jaar aangepast. Dit vonden zij nodig vanwege maatschappelijke ontwikkelingen zoals een verharding in de maatschappij. Inwoners hebben in het algemeen een 'kortere lontje' en uiten agressie om een bepaald doel te bereiken, aldus de beleidsverantwoordelijken. Het updaten van het protocol omvatte voor veel organisaties het beschrijven van de norm die door de organisatie wordt gehanteerd en een stappenplan waaruit blijkt wat men kan doen als er sprake is van een incident. Het belang dat men hecht aan een breed gedeelde organisatienorm lijkt te zijn gegroeid. Het moet duidelijk zijn wat de organisatie als wel acceptabel beschouwt en wat niet acceptabel gedrag is. Dit zou niet afhankelijk moeten zijn van de persoonlijke normen en grenzen van individuele medewerkers en politieke ambtsdragers. Persoonlijke normen kunnen namelijk in de loop van de tijd gaan verschuiven en meebewegen met toenemende agressie.

### **Inzet van weerbaarheidstrainingen**

Trainingen worden alom gezien als een belangrijk instrument om aandacht te geven aan agressie en een adequate omgang daarmee te stimuleren. Opvallend is dat enkele organisaties zich hardop af beginnen te vragen of het veelbesproken ‘weerbaar maken’ door middel van trainingen geen averechts effect heeft. De vraag die men zich daarbij stelt, is of medewerkers en politieke ambtsdragers hierdoor niet (onbewust) hun grenzen verleggen. Organisaties zouden graag willen dat er nog meer gedaan wordt, om duidelijk te maken aan inwoners dat agressie en intimidatie niet normaal is.

### **Doorontwikkeling fysieke maatregelen**

Naast het inzetten op weerbaarheid en kennis van medewerkers en politieke ambtsdragers, treffen veel organisaties ook fysieke maatregelen specifiek voor medewerkers. Meerdere organisaties hebben recent nieuwe maatregelen geïntroduceerd: dat varieert van interventieteams die aanwezig zijn op kantoren en noodknoppen en apps voor medewerkers van de buitendienst. Voor bestuurders wordt vaker gebruik gemaakt van de woningcheck.

### **Niet alle incidenten worden gemeld en geregistreerd**

Decentrale overheden gaan wisselend om met het intern melden en registreren van voorvallen waarbij sprake was van agressie en intimidatie. De meldingsprocedure is in de meeste organisaties beschreven in het agressieprotocol. De helft van de organisaties zegt in de praktijk incidenten altijd te registreren. Dat geldt vaker voor incidenten onder medewerkers dan voor de agressie richting politieke ambtsdragers. De bereidheid om incidenten intern te melden is met name onder politieke ambtsdragers niet altijd aanwezig. De registraties zijn dus vaak niet compleet. Daar komt nog bij dat er in de meeste organisaties meerdere routes zijn voor het melden van incidenten. Dit maakt het lastiger om een centraal overzicht te creëren van alle incidenten en hierop beleid te ontwikkelen.

### **Organisaties zien terughoudendheid bij doen van melding of aangifte bij de politie**

Organisaties zien dat in slechts een klein deel van gevallen waarbij sprake is van agressie of intimidatie, daarvan aangifte of melding wordt gedaan bij de politie. Dit heeft te maken met de aard, ernst en context van het incident, maar ook met persoonlijke terughoudendheid. Deze terughoudendheid komt voort uit onder meer angst voor represailles, de verwachte administratieve rompslomp en het gevoel dat ‘er toch niets mee gedaan wordt’. Dit geldt voor zowel medewerkers als politieke ambtsdragers. Goede samenwerking en korte lijnen met de politie, zoals vaste contactpersonen en het vereenvoudigen van de aangifteprocedure, kunnen helpen om de bereidheid om melding of aangifte te doen te vergroten.

### Lichte afname van de verbale agressie duidt (nog) niet op een trendbreuk

Een belangrijke bevinding uit het onderzoek is dat de langjarige trend van toenemende agressie en intimidatie tegenover politieke ambtsdragers en medewerkers in het decentraal bestuur, nog niet is gestopt. Wanneer we de trend over de laatste tien jaar bekijken, is de conclusie dat alle vormen van agressie fors zijn toegenomen.

Bedreigingen, intimidatie en fysiek geweld bleven op hetzelfde peil als in 2022. Dat juist deze ernstigere vormen van agressie, onverminderd hoog blijven is een zorgelijke ontwikkeling. Wel is er sinds 2022 sprake van een lichte afname van de verbale agressie, zoals schelden en kwetsende, discriminerende of negatieve opmerkingen. De meting van 2022 werd uitgevoerd tijdens de coronapandemie. Er waren grote spanningen in de samenleving en de overheid lag onder een vergrootglas. De piek in de verbale agressie in die periode kan daarom wellicht worden gezien als een uitschieter naar boven. Het is op dit moment te vroeg om te zeggen of er een kentering plaatsvindt in verbale agressie. Dat zullen komende metingen moeten uitwijzen.

### Verschillen tussen politieke ambtsdragers in aard van en omgang met agressie en intimidatie

Het is belangrijk om politieke ambtsdragers niet als één homogene groep te beschouwen. Er zijn forse onderlinge verschillen in de mate waarin en de aard van de agressie en intimidatie waar zij mee te maken krijgen, de gevolgen daarvan en ook hoe zij daarop reageren. De verschillen bestaan tussen bestuurslagen, maar ook tussen dagelijks bestuurders en volksvertegenwoordigers en tussen vrouwelijke en mannelijke politieke ambtsdragers.

- *Vrouwelijke politieke ambtsdragers* krijgen niet alleen vaker te maken met agressie en intimidatie, de voorvallen die zij meemaken worden gemiddeld als ernstiger beschouwd en hebben ook vaker negatieve gevolgen. In vergelijking met mannelijke ambtsdragers voelen zij zich minder veilig bij het uitoefenen van hun ambt en zijn kritischer op de aandacht die er binnen hun organisatie is voor de aanpak van agressie.
- *Volksvertegenwoordigers* krijgen naar eigen zeggen minder vaak te maken met agressie en intimidatie dan leden van het dagelijks bestuur. Vanuit de organisatie is er voor hen doorgaans minder beleidsmatige aandacht voor het veilig uitvoeren van hun functie, bijvoorbeeld in vergelijking met medewerkers. Volksvertegenwoordigers lijken een wat andere attitude te hebben tegenover agressie en intimidatie. Onder hen heerst nog al eens het idee dat ‘men tegen een stootje moet kunnen’ en dat het er nu eenmaal bij hoort. Volksvertegenwoordigers zien wellicht daardoor in agressieve uitingen van inwoners minder snel aanleiding om daarvan melding te doen. Hier ligt een uitdaging om te blijven werken aan bewustwording. Hierbij geldt de kanttekening dat het denkbaar is dat de attitude onder volksvertegenwoordigers tegenover agressie en intimidatie zal blijven afwijken van medewerkers en dagelijks bestuurders.

### Steeds persoonlijk wordende agressie en het effect van een scherpe norm

Een opvallende en tegelijk zorgelijke ontwikkeling is dat zowel politieke ambtsdragers als medewerkers steeds meer te maken krijgen met agressie die op hen persoonlijk is gericht. Dan richt de agressie zich dus niet zozeer op hen als vertegenwoordiger van de overheid of politieke partij, maar haalt de agressor er persoonlijke kenmerken bij, zoals geslacht, afkomst of

geaardheid. Deze vorm van agressie en intimidatie heeft veelal een grotere impact. In reactie hierop zien we dat steeds meer organisaties inzetten op het hanteren van een organisatienorm die dit onderscheid duidelijk maakt. Bijvoorbeeld: *Boos worden mag, zolang het maar niet persoonlijk wordt*. Daarmee geven zij een grens aan van wat wel en niet acceptabel is. Het voordeel van een breed gedeelde norm is dat het verwateren of opschuiven van wat als acceptabel gedrag wordt gezien, hiermee is te voorkomen. Een neveneffect van een scherpere norm is dat het leidt tot een stijging van het aantal incidenten. Niets omdat ze vaker voorkomen, maar doordat ze eerder als ongewenst gedrag beschouwd worden.

### **Bespreken en melden is nog niet de standaard**

Niet alle gevallen van agressief gedrag of intimidatie tegenover decentrale politici en medewerkers wordt gemeld of geregistreerd. In vijf procent van de gevallen leiden zowel incidenten tegenover politieke ambtsdragers als medewerkers tot een aangifte bij de politie. Het doen van aangifte is in de praktijk niet altijd mogelijk of zinvol. Dit kan te maken hebben met de aard van het incident, bijvoorbeeld omdat het incident niet strafbaar is of moeilijk te bewijzen valt. Dit geldt met name voor verbale agressie, zeker als deze online wordt geuit. Maar soms heeft het ook te maken met terughoudendheid bij degene die de agressie of intimidatie is overkomen. Dat geldt ook voor het intern bespreken of melden, want dat is zeker nog niet de standaard. De belangrijkste redenen om het niet te melden of te bespreken, is omdat men het niet ernstig genoeg vond of dat het er nu eenmaal bij hoort. Een laagdrempelige meldingsroute kan veel praktische belemmeringen om te bespreken of te melden, wegnemen. Als het gaat om het doen van meldingen en aangiften bij de politie zijn goed contact en korte lijnen met politie en OM van belang.

### **Aanpak van agressie tegen volksvertegenwoordigers blijft nog steeds achter**

Organisaties in het decentraal bestuur besteden in hun aanpak van agressie en intimidatie veel minder beleidsmatige aandacht aan volksvertegenwoordigers dan aan dagelijks bestuurders en medewerkers. Volksvertegenwoordigers zijn dan ook minder te spreken over de aandacht hiervoor en ze voelen zich minder veilig in het uitoefenen van hun ambt. Deze constatering is niet nieuw en heeft op zichzelf wel de aandacht van de decentrale overheden. Men is bij het vormgeven van het beleid nog zoekende en het ontbreekt aan kaders hiervoor. Een positieve ontwikkeling is dat met name bij gemeenten de griffies dit meer en meer op zich nemen, bijvoorbeeld door het organiseren van trainingen en andere activiteiten voor het uitwisselen van ervaringen. Deze ontwikkeling loopt samen, en houdt mogelijk verband met, de inspanningen van het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur dat samen met burgemeesters, Commissarissen van de Koning en griffiers een groot aantal bewustwordingssessies voor raden, Staten en colleges hebben georganiseerd.

### **Decentrale overheden hebben nog geen goed antwoord op toenemende online agressie**

Gelet op de toename van online agressie is het opvallend dat nog maar zo weinig organisaties in het decentraal bestuur hiervoor een gerichte aanpak hebben ontwikkeld.

Het zijn vooral volksvertegenwoordigers die veel met online agressie te maken hebben en dit is ook de groep waarvoor de minste beleidsmatige aandacht bestaat. Provincies, gemeenten en waterschappen staan voor de vraag wat ze kunnen doen om online agressie aan te pakken. Vooralsnog richt men zich op adviezen over het gebruik van sociale media en de online zichtbaarheid. Het aanpakken van de bron van de agressie kunnen organisaties echter niet alleen.

Een effectieve aanpak daarvan vraagt om meer inzicht waar de online agressie en intimidatie vandaan komt die medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers treft.

### **Oog op de toekomst: hoe is het tij te keren?**

Agressie en intimidatie tegen politici en medewerkers die actief zijn in het decentraal bestuur neemt in recente jaren weliswaar niet verder toe, maar blijft op een historisch gezien hoog niveau. Deze aanhoudende agressie heeft verregaande gevolgen. Er zijn negatieve effecten op persoonlijk niveau voor degenen die ermee worden geconfronteerd, maar er is ook een breder effect. Zo beïnvloedt het risico om met agressie in aanraking te komen het (online) gedrag van politieke ambtsdragers en ambtenaren. Verder heeft het invloed op de besluitvorming en komt de aantrekkelijkheid van het politieke ambt onder druk te staan. Zo overweegt een op tien politieke ambtsdragers - en dat geldt vooral voor vrouwen - wel eens vanwege de agressie hun ambt neer te leggen. De decentrale overheden zetten zich in voor een veilige publieke taak, maar constateren tegelijkertijd dat agressie steeds normaler wordt gevonden en soms onverwachte vormen aanneemt.

Er lijken geen gemakkelijke oplossingen voorhanden om het tij te keren. Het vraagt om een gezamenlijke inspanning van organisaties, politieke ambtsdragers en medewerkers om het agressiebeleid verder te ontwikkelen en structureel op de agenda te houden.

Het melden en registreren van incidenten is van groot belang. Niet alleen om de organisatienorm opnieuw te bevestigen en de betrokkene het gevoel te geven dat hij of zij er niet alleen voor staat. Maar ook om meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van agressie, zodat organisaties specifieke maatregelen kunnen nemen en het effect hiervan over een langere periode kunnen volgen. Op dit punt ligt er een gedeelde verantwoordelijkheid van de decentrale overheden en de politie en het OM. Een stap die zou kunnen helpen is een betere registratie van meldingen en aangiften van agressie tegenover politieke ambtsdragers en ambtenaren zodat de ontwikkeling in beide groepen afzonderlijk zijn te volgen.

Verder ligt er een kans in het delen van ervaringen, niet alleen binnen organisaties, maar ook tussen overheden onderling. Door agressie en intimidatie structureel op de agenda te houden, de meldingsbereidheid te vergroten en het delen van ervaringen aan te moedigen is het mogelijk om agressie in het openbaar bestuur effectiever aan te pakken.



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

### Achtergrond

Politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers moeten hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen om hun publieke taak naar behoren te kunnen vervullen. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is er daarom al lange tijd aandacht voor integriteit en de aanpak tegen agressie en intimidatie. Na het Programma Veilige Publiek Taak (2007) heeft het thema in 2018 een nieuwe impuls gekregen met het opzetten van het Netwerk Weerbaar Bestuur. Vanaf dat moment is er meer integratie tussen het beleidsveld integriteit en de aanpak van agressie tegen medewerkers en politieke ambtsdragers. Sinds 2021 is als onderdeel van het netwerk het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur (OTWB) actief.

Structurele aandacht vanuit beleid en politiek is en blijft nodig om weerbaar te kunnen zijn tegen (potentiële) bedreigingen van het goed functioneren van de democratie. Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve aanpak is dat de omvang en aard van de problematiek rondom de thema's bekend is. Hiervoor laat het ministerie van BZK sinds 2010 periodiek onderzoek uitvoeren in het openbaar bestuur in (onder andere) de vorm van de Monitor Integriteit en Veiligheid (hierna: de Monitor).

De Monitor wordt elke twee jaar uitgevoerd. Hierbij is zowel aandacht voor de persoonlijke ervaringen van politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers, als voor het beleid op organisatieniveau. Met de uitkomsten worden trends en ontwikkelingen in kaart gebracht. Dit inzicht is van belang met het oog op de verdere beleidsontwikkeling.

### Doelstelling

Het doel van de Monitor is tweeledig:

- 1 In kaart brengen in hoeverre agressie, intimidatie en (vermoedens van) integriteitsschendingen voorkomen in het openbaar bestuur.
- 2 Verkrijgen van inzichten waarmee de effectiviteit van het beleid gericht op de aanpak van agressie en intimidatie enerzijds, en het bevorderen van integriteit in het openbaar bestuur anderzijds, is te vergroten.

In deze editie van de Monitor is er extra aandacht voor twee onderwerpen. Dat zijn 1) integriteit in relatie tot corruptie en ondermijning en 2) (online) agressie tegen vrouwen en minderheidsgroepen.

## Onderzoeksvragen

De vier centrale onderzoeksvragen zijn:

- 1 In welke mate worden politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers geconfronteerd met agressie en intimidatie door mensen van buiten de organisatie?
- 2 In welke mate komen integriteitsschendingen en verdenkingen daarvan voor?
- 3 Wat zijn de ervaringen van politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers met betrekking tot de aanpak tegen agressie en het integriteitsbeleid van hun organisatie?
- 4 In hoeverre is er bij organisaties beleidsmatige aandacht voor integriteit en veiligheid, en hoe wordt het beleid in de praktijk vormgegeven?

In bijlage A zijn alle deelvragen opgenomen.

## 1.2 Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn drie doelgroepen geïncludeerd en zijn vier verschillende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Deze worden hieronder toegelicht.

### 1.2.1 Doelgroepen

Het onderzoek richt zich op drie doelgroepen:

#### 1 Politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur.

Hiermee worden bedoeld alle politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen. Dat zijn:

- voorzitters van het dagelijks bestuur: burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven/watergraven;
- leden van het dagelijks bestuur: wethouders, gedeputeerde staten en leden dagelijks bestuur;
- volksvertegenwoordigers: raadsleden, leden provinciale staten, leden algemeen bestuur.

Politieke ambtsdragers op Rijksniveau (ministers, leden Tweede Kamer en Eerste Kamer) behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek.

#### 2 Medewerkers van decentrale overheden

Het gaat om medewerkers die werkzaam zijn bij gemeenten, provincies en waterschappen. In 2022 behoorden medewerkers van de Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties en ZBO's) ook tot de doelgroep. In 2024 zijn deze medewerkers, vanwege de focus op decentrale overheden, buiten beschouwing gelaten. Vóór 2022 waren medewerkers in 2016 voor het laatst één van de doelgroepen van het onderzoek. Tabel 1.1 bevat een overzicht van de jaren waarin medewerkers tot de doelgroep van het onderzoek behoorden.

**Tabel 1.1 - Edities van de Monitor waarin overheidsmedewerkers tot de doelgroep behoorden**

	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Medewerkers decentrale overheid (gemeenten, provincies, waterschappen)	-	•	-	-	•	•
Medewerkers Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties, ZBO's)	-	•	-	-	•	-

### 3 Organisaties in het decentrale bestuur

Bij 'organisaties' gaat het om functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het ambtelijke of bestuurlijke beleid gericht op de veiligheid en integriteit. Om in contact te komen met deze functionarissen zijn de secretarissen bij provincies en gemeenten en secretarissen - directeur bij de waterschappen benaderd.

#### Deel 1: Enquête onder politieke ambtsdragers

Politieke ambtsdragers zijn door middel van een enquête bevraagd over hun beleving van veiligheid en integriteit in relatie tot hun eigen functioneren. Zij beantwoordden in de enquête ook vragen over hun ervaringen met integriteitsschendingen en incidenten van agressie en intimidatie bij het uitoefenen van hun publieke taken. Verder konden zij hun mening geven over het beleid van de organisatie waarvan ze deel uitmaken en de wijze waarop de organisatie is omgegaan met eventuele incidenten en nazorg.

#### Respons

De dataverzameling vond plaats tussen 16 april en 21 mei. Er zijn 6.025<sup>1</sup> politieke ambtsdragers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal hebben 1.082 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld<sup>2</sup>, een respons van 17 procent. Dit is een lagere respons dan in eerdere edities van de monitor. Niettemin zijn op basis van de respons betrouwbare en representatieve uitspraken te doen. Een toelichting op is opgenomen in bijlage B. De verdeling van de respons naar bestuurslaag en functie is weergegeven in Tabel 1.2.

**Tabel 1.2 – Respons naar bestuurslaag en functie**

Provincies	Aantal	Waterschappen	Aantal	Gemeenten	Aantal	Totaal
CdK	6	Dijkgraaf/Watergraaf	8	Burgemeester	78	Totaal voorzitters dagelijks bestuur 92
Gedeputeerde	15	Lid Dagelijks Bestuur	31	Wethouder	256	Totaal leden dagelijks bestuur 302
Statenlid	112	Lid Algemeen Bestuur	123	Raadslid	453	Totaal volksvertegenwoordigers 688
<b>Totaal provincie</b>	<b>133</b>	<b>Totaal waterschap</b>	<b>195</b>	<b>Totaal gemeente</b>	<b>787</b>	<b>Totaal</b> <b>1.082</b>

#### Weging

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de totale groep politieke ambtsdragers, is een weging toegepast naar bestuurslaag en bij gemeenten ook naar functie. Daarmee tellen de drie bestuurslagen (gemeenten, provincies en waterschappen) naar evenredigheid van het aantal ambtsdragers mee in het totaal. Ook in eerdere edities van de monitor is de weging op deze wijze uitgevoerd.

<sup>1</sup> In eerdere edities van de Monitor zijn alle politieke ambtsdragers benaderd. In deze editie is ervoor gekozen om een willekeurige steekproef van 122 gemeenten te trekken én de G4; en van die gemeenten de raadsleden te benaderen. Er zijn 3.214 raadsleden benaderd, ongeveer een derde van alle raadsleden in Nederland. Verder zijn alle politieke ambtsdragers benaderd.

<sup>2</sup> Daarbij is elke invuller meegenomen die tot en met vraag 5 van de vragenlijst is gekomen. In totaal hebben 975 politieke ambtsdragers de vragenlijst volledig ingevuld (90% van de totale respons).

## Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

De enquête voor politieke ambtsdragers is in afstemming met het ministerie van BZK op een aantal aspecten aangepast. Hierdoor sluit de Monitor beter aan bij de actuele informatiebehoefte, maar is een deel van de uitkomsten niet meer volledig vergelijkbaar met eerdere edities. Waar relevant is dit aangegeven in het rapport. De belangrijkste wijzigingen in de vragenlijst voor politieke ambtsdragers zijn:

- Er zijn vragen toegevoegd over achtergrondkenmerken van politieke ambtsdragers, om meer relevante uitsplitsingen te kunnen maken.
- Er zijn verdiepende vragen opgenomen over de rol van sociale media bij uitingen van agressie.
- De vragen over het bespreken en melden van incidenten zijn aangescherpt, zodat beter inzicht ontstaat tussen bespreken en ‘officieel’ melden en hoe politieke ambtsdragers dat hebben ervaren.
- Er zijn stellingen toegevoegd over de aandacht voor corruptie en ondermijning.
- Er zijn stellingen toegevoegd over de rol van belangenbehartigers bij de organisatie.

### 1.2.2 Deel 2: Enquête onder medewerkers

Aan medewerkers is eveneens door middel van een enquête gevraagd naar hun persoonlijke ervaringen met agressie, geweld en integriteit en de wijze waarop organisaties hiermee omgaan. De vragenlijst voor medewerkers komt voor een groot deel overeen met de vragenlijst voor politieke ambtsdragers. Wel is de vragenlijst waar nodig aangepast om het van toepassing te maken voor het ambtelijke apparaat.

## Respons

De vragenlijst is uitgezet onder overheidsmedewerkers die lid zijn van het Flitspanel (ICTU) en overheidsmedewerkers die lid zijn van het I&O Research Panel<sup>3</sup>. In totaal namen 694 medewerkers deel aan het onderzoek (Tabel 1.3).

**Tabel 1.3 – Samenstelling respons naar bestuurslaag.**

Bestuurslaag	Respons 2024		Respons 2022	
	Totaal	Flitspanel	I&O Panel	Flitspanel
Gemeenten	489	240	249	426
Provincies	117	65	52	113
Waterschappen	88	61	27	118
<b>Totaal</b>	<b>694</b>	<b>366</b>	<b>328</b>	<b>657</b>

In 2022 is de enquête enkel uitgezet onder medewerkers die lid zijn van het Flitspanel. Om te kunnen bepalen of waargenomen veranderingen ten opzichte van 2022 mogelijk toegeschreven kunnen worden aan het veranderen van de panels (het zogenaamde ‘paneleffect’) is een nadere analyse gemaakt van de kenmerken van medewerkers. Hierbij is vooral gekeken naar de functie, omdat er op de kenmerken bestuurslaag en geslacht een weging is toegepast. Hierdoor is zeker gesteld dat in beide metingen de respons niet afwijkt van de werkelijke populatie.

<sup>3</sup> Van 1.049 leden van het I&O Research Panel is bekend dat zij voor een gemeente, provincie of waterschap werken. Alle leden werkzaam bij een waterschap en provincie zijn uitgenodigd voor het onderzoek, van de leden werkzaam bij een gemeente is een steekproef van n=400 getrokken.

Vergeleken met het Flitspanel is een groter deel van de medewerkers van het I&O Research Panel actief in de maatschappelijke hulpverlening. Medewerkers van het Flitspanel voeren naar verhouding vaker coördinerende taken uit. Echter, de samenstelling van de respons van de twee panels tezamen wijkt niet statistisch significant af van de samenstelling van de respons in 2022 (Tabel 1.4). Hiermee is het onwaarschijnlijk dat er sprake is van sterke paneleffecten op de uitkomsten van het onderzoek, en aannemelijk dat waargenomen veranderingen werkelijke veranderingen zijn.

**Tabel 1.4 – Samenstelling respons naar functie.**

Functie	Aantal (%)	Aantal (%)
	2024	2022
Beleid / advies / onderzoek	276 (40%)	242 (37%)
Management / leidinggevend / coördinerende werkzaamheden	103 (15%)	115 (18%)
Ondersteuning / personele taken / facilitair / secretariael	91 (13%)	81 (12%)
Toezicht houden / handhaving / controle / inspectie	49 (6%)	42 (6%)
Maatschappelijke / therapeutische hulpverlening	32 (5%)	10 (2%)
Dienstverlening aan (publieks-)balie / receptiewerkzaamheden	23 (3%)	19 (3%)
Bestuurlijke taken	17 (2%)	15 (2%)
Anders	103 (15%)	120 (18%)
<b>Totaal</b>	<b>694</b>	<b>657</b>

### Weging

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de totale groep medewerkers, is een weging toegepast naar bestuurslaag en geslacht. Daarmee tellen de drie bestuurslagen (gemeenten, provincies en waterschappen) naar evenredigheid van het aantal en het geslacht van medewerkers mee in het totaal. Voor de populatiecijfers is gebruikgemaakt van de meest recente gegevens daarover.<sup>4</sup>

### Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

Zoals eerder gesteld komt de vragenlijst voor medewerkers grotendeels overeen met de vragenlijst voor politieke ambtsdragers. Bij medewerkers zijn dan ook grotendeels dezelfde wijzigingen doorgevoerd, met uitzondering van vragen over achtergrondkenmerken en de invloed van belangenbehartigers.

#### 1.2.3 Deel 3: Enquête onder organisaties in het openbaar bestuur

Organisaties in het decentraal bestuur zijn via een enquête bevraagd naar een aantal aspecten ten aanzien van het integriteitsbeleid en de aanpak tegen agressie. Via de secretarissen zijn de ambtelijke en bestuurlijke (beleids-)verantwoordelijken voor de dossiers geënquêteerd om een meer feitelijk beeld te krijgen van de mate waarin organisaties beleid hebben geformuleerd en geïmplementeerd. Tevens zijn vragen voorgelegd over de registratie van incidenten.

<sup>4</sup> Verkregen via: <https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand>

## Respons

In totaal is de vragenlijst over het organisatiebeleid ingevuld door 117 organisaties: 101 gemeenten, 4 provincies en 12 waterschappen. Dat komt neer op een respons van 31 procent (tabel 1.5). De gerealiseerde respons onder gemeenten is groot genoeg om algemene uitspraken over deze bestuurslaag te doen. Bij provincies en waterschappen ligt dat anders. Door het (statistisch gezien) beperkte aantal waarnemingen hebben individuele antwoorden een relatief grote invloed op het percentage binnen die bestuurslaag. De uitkomsten voor provincies en waterschappen zijn om die reden indicatief en worden in het rapport daarom woordelijk beschreven.

**Tabel 1.5 – Respons organisatievragenlijst naar bestuurslaag**

Bestuurslaag	Benaderd	Deelgenomen
Gemeenten	342	101
Provincies	12	4
Waterschappen	21	12
<b>Totaal</b>	<b>375</b>	<b>117</b>

## Weging

Er is geen weging toegepast op de uitkomsten van de organisatie-enquête.

## Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

De vragenlijst voor organisaties is voor de huidige editie van de Monitor grotendeels herzien. Met de aanpassingen is beoogd het invulgemak te vergroten en meer ruimte te geven aan ervaringen van individuele organisaties. Bij eerdere metingen bleek namelijk dat de invulling van het beleid – door grote verschillen tussen organisaties – zich niet altijd goed laat vatten in een (gesloten) enquêtevraag. Door de aanpassingen is een zuivere vergelijking met eerdere edities niet goed mogelijk. Waar het wel kan, worden ontwikkelingen beschreven.

### 1.2.4 Deel 4: Verdiepende interviews met organisaties in het openbaar bestuur

In aansluiting op het kwantitatieve onderzoek onder organisaties zijn verdiepende interviews afgenomen onder 16 organisaties in het decentraal bestuur (Tabel 1.6). De interviews werden gehouden met de ambtelijk en/of bestuurlijk verantwoordelijke voor de dossiers integriteit en agressie.

**Tabel 1.6 – Aantal afgenomen interviews naar bestuurslaag**

Type organisatie	Aantal
Kleinere gemeenten (<50.000 inwoners)	5
Middelgrote gemeenten (50.000-100.000 inwoners)	4
Grote gemeenten (>100.000 inwoners)	3
Provincies	2
Waterschappen	2
<b>Totaal</b>	<b>16</b>

In de gesprekken is voor zowel integriteit als agressie aandacht besteed aan:

- 1 waargenomen ontwikkelingen/trends en de wijze waarop de organisatie daarop heeft gereageerd;
- 2 het bestaande pakket aan instrumenten en eventuele toekomstplannen;
- 3 de wijze waarop de organisatie omgaat met meldingen, registratie en aangifte;
- 4 knelpunten en ondersteuningsbehoeften.

Daarnaast zijn er voor deze editie een aantal speciale aandachtspunten benoemd:

- 1 in hoeverre de organisatie beleid/regels heeft geformuleerd ten aanzien van agressie via sociale media;
- 2 hoe de organisatie omgaat met kwetsbare functies ten aanzien van integriteit;
- 3 in hoeverre en op welke manier er aandacht is voor corruptie en ondermijning.

### 1.3 Leeswijzer

In dit rapport worden in deel 1 de uitkomsten met betrekking tot integriteit beschreven. In deel 2 komen de uitkomsten met betrekking tot agressie aan de orde. In beide delen zijn de resultaten van politieke ambtsdragers, medewerkers en organisaties in aparte hoofdstukken opgenomen.

Ieder hoofdstuk volgt een vaste volgorde:

- eerst wordt het huidige beeld geschetst;
- vervolgens komen relevante uitsplitsingen aan bod;
- tot slot wordt een vergelijking met eerdere metingen gemaakt.

Bij het lezen van het rapport dienen de volgende zaken in acht te worden genomen:

- In het rapport worden alleen statistisch significante verschillen benoemd. Dus als er wordt gesproken van bijvoorbeeld hoger, groter of meer, of lager, kleiner of minder, is er sprake van een statistisch significant verschil tussen groepen.
- Bij vragen of uitsplitsingen waarbij het aantal respondenten te laag is om het in percentages te weergeven, is de uitkomst als ongewogen aantal weergegeven. De interpretatie is in de lopende tekst beschreven.
- In de figuren en tabellen staan de gewogen percentages weergegeven. Bij elk figuur en bij elke tabel staat het ongewogen aantal respondenten waarop het percentage is gebaseerd. Bijvoorbeeld: "Mee eens: 31% (totaal n=1.082):" betekent dat 1.082 politieke ambtsdragers deze vraag hebben beantwoord. Eenendertig procent is het eens met de stelling.
- Als percentages niet optellen tot 100 procent, komt dat door afrondingsverschillen.
- Met 'n=' bij een figuur of tabel is aangegeven hoeveel respondenten de betreffende vraag hebben beantwoord.

## 2 Ervaringen politieke ambtsdragers

Dit hoofdstuk beschrijft de mate waarin politieke ambtsdragers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken hebben gehad met agressie en intimidatie. Daaropvolgend is een beschrijving van de aard van de incidenten opgenomen. Ook gaat het hoofdstuk in op de mening van ambtsdragers ten aanzien van agressie en veiligheid en de wijze waarop hun organisatie aandacht aan het onderwerp besteedt. Naast de resultaten op totaalniveau worden ook – waar relevant – de resultaten per bestuurslaag en naar relevante achtergrondkenmerken gepresenteerd. Waar mogelijk worden de resultaten vergeleken met die van voorgaande jaren.

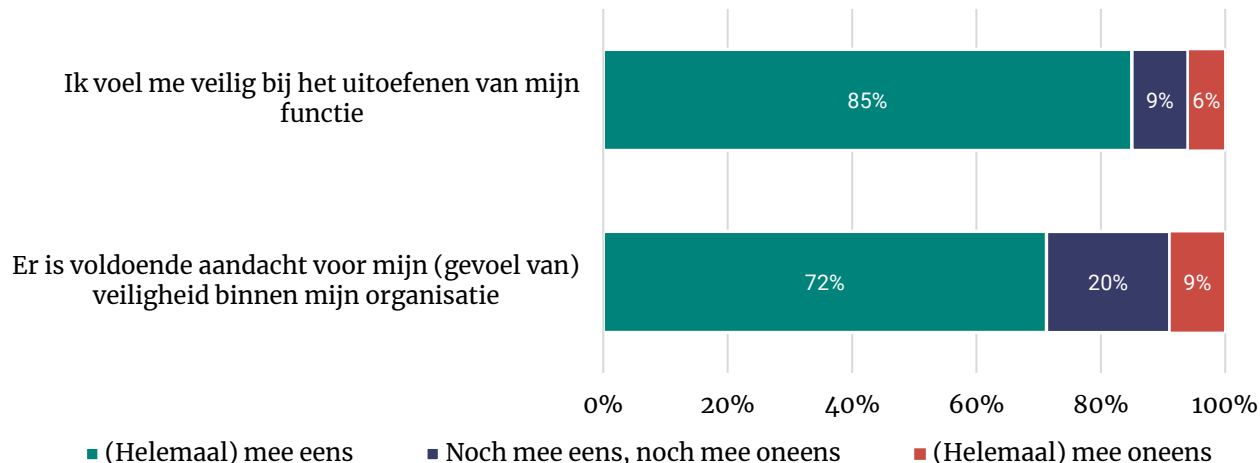
### 2.1 Gevoel van veiligheid

#### Meerderheid voelt zich veilig genoeg om werk uit te voeren

Om inzicht te krijgen in de mate waarin politieke ambtsdragers zich veilig genoeg voelen om hun werkzaamheden uit te voeren, zijn hen twee stellingen voorgelegd. Meer dan acht op de tien politieke ambtsdragers (85%) voelen zich veilig bij het uitoefenen van hun functie. Zes procent voelt zich niet veilig (genoeg). Daarnaast geven iets minder politieke ambtsdragers aan dat er voldoende aandacht wordt besteed aan hun (gevoel van) veiligheid binnen hun organisatie, dit geldt namelijk voor 72 procent. Bijna een op tien (9%) vindt de aandacht onvoldoende.

**Figuur 2.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?**

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet' (n=1.082)



#### Specifieke groepen ervaren minder veiligheid

Het gevoel van veiligheid is niet voor iedereen gelijk. Zo voelen vrouwelijke ambtsdragers zich relatief minder veilig dan mannen (Tabel 2.1).

Daarnaast zijn meer vrouwen het oneens met de stelling 'er is voldoende aandacht voor mijn (gevoel van) veiligheid binnen mijn organisatie'. Onder vrouwelijke politieke ambtsdragers geeft 14 procent aan het (helemaal) oneens te zijn met deze stelling, tegenover 6 procent van de mannen.



Onder politieke ambtsdragers die dagelijks contact hebben, voelen acht op de tien (82%) zich veilig en dit geldt voor 85 procent van de ambtsdragers die een of enkele keren per week contact hebben. Van de politieke ambtsdragers die minder dan een keer per week contact hebben, voelen negen op de tien (93%) zich veilig in hun werk.

Politieke ambtsdragers die naar eigen zeggen een ernstige vorm van agressie of intimidatie mee hebben gemaakt, voelen zich minder veilig in hun werk dan hun collega's die zeggen een minder ernstig incident te hebben meegemaakt. Acht op de tien politieke ambtsdragers (83%), die recentelijk een niet-ernstig incident hebben meegemaakt, voelen zich veilig tijdens hun werkzaamheden, tegenover zes op de tien politieke ambtsdragers die een ernstig incident hebben ervaren (59%).

**Tabel 2.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: ik voel me veilig bij het uitoefenen van mijn werkzaamheden? % (helemaal) mee eens**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.082)

	% (helemaal) mee eens
<b>Geslacht</b>	
Mannen	88%
Vrouwen	77%
<b>Contact met personen buiten de organisatie</b>	
Dagelijks contact (n=369)	82%
Een of enkele keren per week (n=529)	85%
Minder dan een keer per week (n=184)	93%
<b>Type ambtsdrager</b>	
Voorzitters (n=92)	86%
Leden dagelijks bestuur (n=302)	87%
Volksvertegenwoordigers (n=688)	85%
<b>Type slachtoffer*</b>	
Slachtoffer ernstig incident (n=142)	59%
Slachtoffer minder ernstig incident (n=297)	83%

\* Er zijn ook ambtsdragers die geen agressie hebben meegemaakt.

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep. Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

## 2.2 Prevalentie van agressie en intimidatie

Politieke ambtsdragers gaven aan of en hoe vaak zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met vier verschillende vormen van agressie: verbale agressie, bedreiging of intimidatie en fysieke agressie. In het kader hieronder staat welke uitleg ambtsdragers hierbij kregen.

### Vormen van agressie en intimidatie

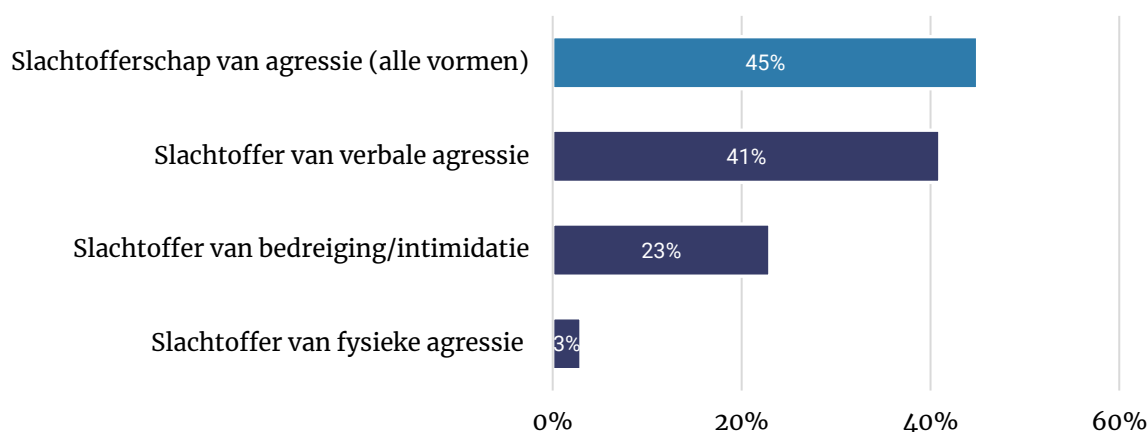
- Bij **verbale agressie** gaat het voornamelijk om schelden, schreeuwen, kwetsen of negatieve of discriminerende opmerkingen (online en offline).
- **Fysieke agressie** heeft betrekking op duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie en gooien met/vernielen van voorwerpen.
- **Bedreiging** is een concrete uiting om iemand, of diens naasten, wat aan te doen.
- **Intimidatie** is vaak minder concreet en/of indirect en roept vooral een gevoel van onveiligheid bij de getroffene op.
- Bedreiging en intimidatie kunnen verschillende vormen aannemen: onder druk zetten, provoceren, chanteren, vernielen van persoonlijke bezittingen, stalken, seksuele intimidatie, versturen van een dreigbrief of e-mail, uitingen via sociale media of het op andere wijze afgeven van een 'signaal'.

### Bijna helft ambtsdragers kreeg te maken met agressie en intimidatie

In de afgelopen twaalf maanden heeft bijna de helft van de politieke ambtsdragers (of hun familie/vrienden) (45%) te maken gehad met agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie vanwege hun functie. De aard van de agressie varieert van verbale aanvallen zoals schelden, kwetsende, kleinerende of discriminerende opmerkingen, tot bedreiging en intimidatie, en in enkele gevallen zelfs fysiek geweld. Verbaal geweld is de meest voorkomende vorm, waar vier op de tien ambtsdragers (41%) mee te maken hebben gehad. Bijna een kwart (23%) heeft bedreiging of intimidatie ervaren, en 3 procent is slachtoffer geworden van fysieke agressie.

**Figuur 2.2 - Slachtofferschap agressie en intimidatie in afgelopen 12 maanden**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076)



### Sterke variatie tussen groepen in slachtofferschap agressie en intimidatie

Meer politieke ambtsdragers van gemeenten en provincies zijn slachtoffer geworden van agressie dan politieke ambtsdragers van waterschappen. Dit geldt voor alle vormen van agressie en intimidatie. Wat betreft het type politieke ambtsdrager blijkt dat volksvertegenwoordigers in de afgelopen twaalf maanden minder vaak te maken kregen met agressie dan voorzitters en dagelijks bestuurders. Dit geldt zowel op totaalniveau, als bij verbale agressie en bedreiging/intimidatie afzonderlijk.

Daarnaast werden vrouwelijke politieke ambtsdragers aanzienlijk meer geconfronteerd met agressie dan hun mannelijke collega's. Deze verschillen zijn zichtbaar bij verbale agressie en bij bedreigingen/ intimidatie. Op het gebied van fysieke agressie is er geen verschil tussen mannen en vrouwen.

**Tabel 2.2 - Ervaring met agressie en intimidatie, uitgesplitst naar achtergrondkenmerken**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076)

	Totaal	Verbale agressie	Bedreiging/ Intimidatie	Fysieke agressie
<b>Overheid</b>				
Gemeenten	47%	43%	24%	3%
Provincies	47%	46%	24%	5%
Waterschappen	23%	22%	8%	1%
<b>Geslacht</b>				
Mannen	37%	34%	18%	3%
Vrouwen	55%	49%	30%	2%
<b>Type ambtsdrager</b>				
Voorzitters	66%	58%	43%	2%
Leden dagelijks bestuur	57%	52%	29%	2%
Volksvertegenwoordigers	38%	35%	18%	3%
<b>Contact met personen buiten de organisatie</b>				
Dagelijks contact	63%	57%	36%	4%
Een of enkele keren per week	40%	37%	18%	3%
Minder dan een keer per week	22%	19%	9%	0%

Een nadere analyse laat tot slot zien dat politieke ambtsdragers die bij een progressieve partij<sup>5</sup> horen naar verhouding meer te maken kregen met agressie en intimidatie. In totaal heeft 46 procent van deze ambtsdragers in de afgelopen twaalf maanden te maken gehad met agressie. Dit is significant hoger dan politieke ambtsdragers die aangesloten zijn bij lokale (en overige partijen) (32%) en ook hoger, maar niet significant, dan politieke ambtsdragers die aangesloten zijn bij een conservatieve partij (37%).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> In dit onderzoek gedefinieerd als: D66, SP, Partij van de Arbeid, GroenLinks, Partij voor de Dieren, ChristenUnie, Volt en BIJ1

<sup>6</sup> In dit onderzoek gedefinieerd als: VVD, PVV, CDA, Forum voor Democratie, JA21, SGP, DENK, 50PLUS en BBB.

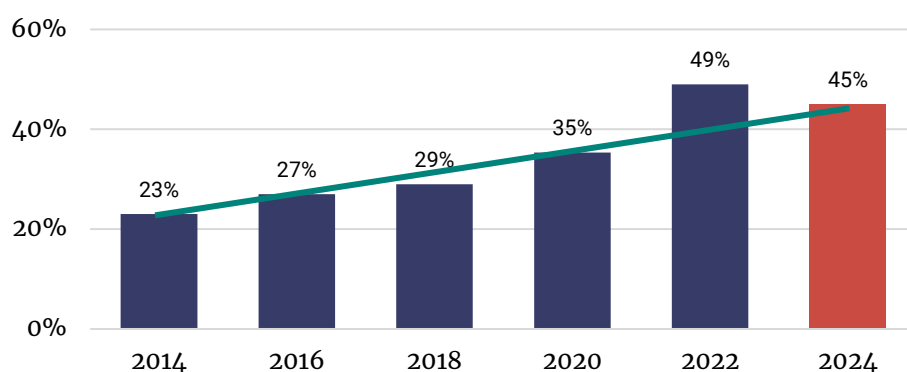
### Afname verbale agressie ten opzichte van 2022

In 2014 rapporteerde 23 procent van de politieke ambtsdragers dat zij te maken hadden met agressie, in 2024 gaat het om 45 procent (Figuur 2.3). Dat is dus bijna een verdubbeling in de laatste tien jaar. Wel is er voor het eerst sinds 2014 – ten opzichte van de voorgaande meting – een daling in het totaal aandeel politieke ambtsdragers dat te maken kreeg met agressie. In 2022 gaf 49 procent aan hiermee geconfronteerd te zijn en in 2024 is dit percentage gedaald naar 45 procent.

De afname is uitsluitend toe te schrijven aan een daling in verbale agressie (Figuur 2.4) en geldt met name voor politieke ambtsdragers werkzaam bij provincies en waterschappen. Dit percentage daalde van 45 naar 37 procent. De overige vormen van agressie namen niet af. Het is nog niet mogelijk om te zeggen of er een kentering is ingezet. Volgende metingen van de monitor zullen dit moeten uitwijzen. De meting van 2022 werd uitgevoerd vlak na de coronapandemie. In deze tijd klonk er veel kritiek op de overheid. Het percentage van 2022 is daarmee wellicht een ‘uitschieter’.

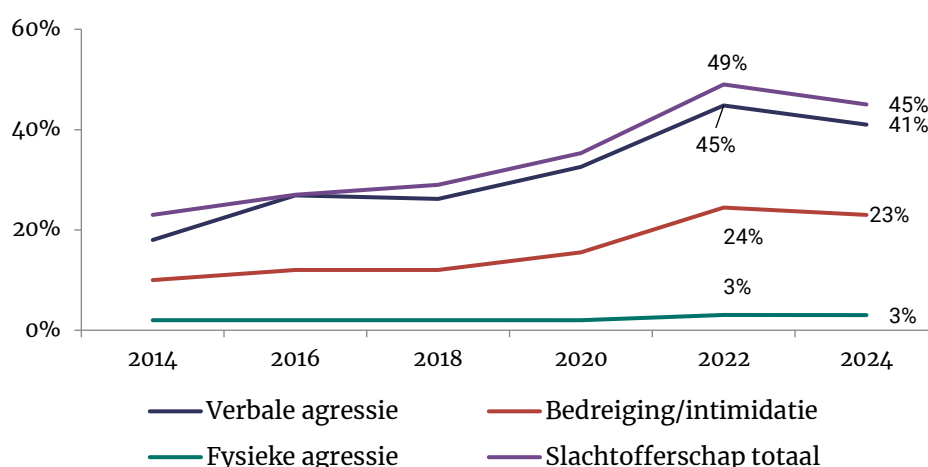
**Figuur 2.3 - Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar.**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076, 2024)



**Figuur 2.4 - Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar en type agressie**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076)

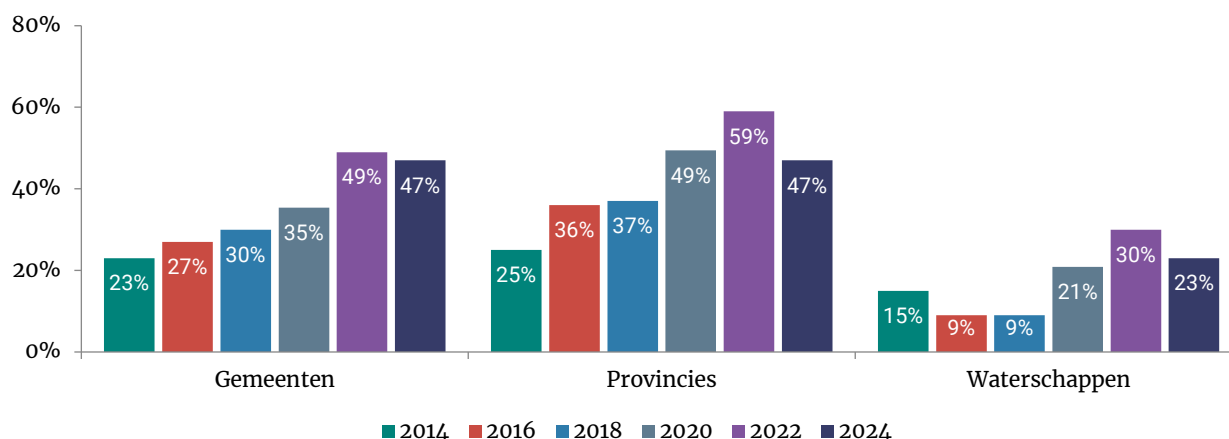


## Afname agressie en intimidatie veroorzaakt door afname bij provincies en waterschappen

De afname op in het totaal aandeel ambtsdragers dat slachtoffer werd van agressie wordt veroorzaakt door een afname bij provincies en waterschappen (Figuur 2.5). Bij gemeenten bleef het aandeel dat slachtoffer werd nagenoeg gelijk.

**Figuur 2.5 - Ervaring met agressie en intimidatie naar bestuurslaag over de jaren heen**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076)



## Bij alle functies en type ambtsdragers lijkt agressie en intimidatie afgenomen

Onder nagenoeg alle functies en type ambtsdragers lijkt er sprake van een afname van agressie en intimidatie. Dit geldt in het bijzonder voor dagelijks bestuurders, waar in 2024 een afname van 10 procent te zien is ten opzichte van 2022 in het aantal bestuurders dat met agressie en intimidatie te maken heeft gehad.

**Tabel 2.3 - Ervaring met agressie en intimidatie naar functie en type ambtsdrager**

Basis: politieke ambtsdragers

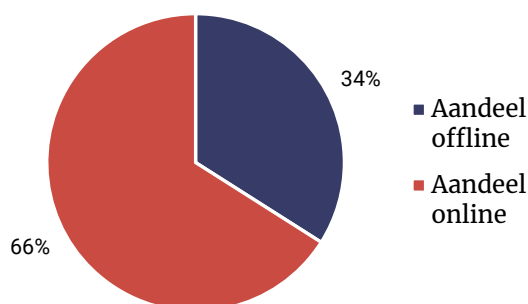
	2022 (n= 3.033)	2024 (n=1.076)
<b>Functie</b>		
Burgemeesters	77%	70%
Wethouders	67%	60%
Raadsleden	45%	40%
Provinciale Statenleden	59%	49%
<b>Type ambtsdrager</b>		
Voorzitters	75%	66%
Dagelijks bestuurders	67%	57%
Volksvertegenwoordigers	45%	38%

### Meeste agressie en intimidatie tegen politieke ambtsdragers vond online plaats

Het merendeel van de agressie, bedreigingen en intimidatie waar politieke ambtsdragers mee te maken hebben gekregen, heeft online plaatsgevonden<sup>7</sup>. Verbale agressie werd in twee derde van de gevallen online geuit. Bedreigingen en intimidatie werden in zes op de tien gevallen online geuit.

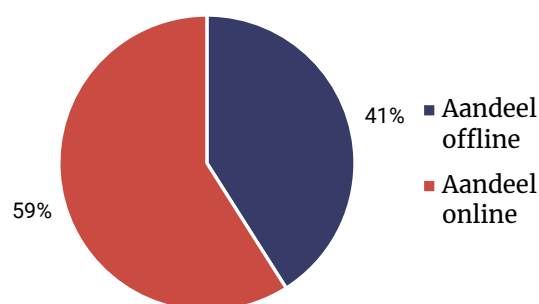
**Figuur 2.6 – Verhouding offline en online verbale agressie**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met verbale agressie (n=441)



**Figuur 2.7 – Verhouding offline en online bedreiging en intimidatie**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie (n=243)



In vergelijking met 2022 is de verhouding tussen offline en online agressie stabiel gebleven. Dit geldt zowel voor verbale agressie als voor bedreigingen en/of intimidatie.

### Online agressie en intimidatie het vaakst geuit via Facebook

Van de politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met online agressie of intimidatie, gaf 61 procent aan dat dit wel eens via Facebook gebeurde, gevolgd door e-mail (46%) en X (38%). Facebook is ook het platform waarop de meeste agressie of intimidatie wordt geuit. Vier op de tien ambtsdragers (43%) die op meerdere online kanalen agressie meemaakten, melden dat de meeste agressie/intimidatie via dat platform kwam.

<sup>7</sup> Aan respondenten is gevraagd om het aantal incidenten van verbale agressie op te splitsen in het aantal offline en online gevallen. Datzelfde is gevraagd voor het aantal gevallen van bedreiging of intimidatie. Per respondent is het percentage online en offline incidenten bepaald en hiervan is het gemiddelde genomen. Er is niet voor gekozen om de verhouding te berekenen op basis van de som van het aantal incidenten van alle politieke ambtsdragers samen, omdat politieke ambtsdragers die veel incidenten hebben meegemaakt dan relatief zwaar meetellen.

**Tabel 2.4 - Via welke online kanalen is agressie of intimidatie in de laatste 12 maanden geuit? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: politieke ambtsdragers die online agressie hebben meegemaakt

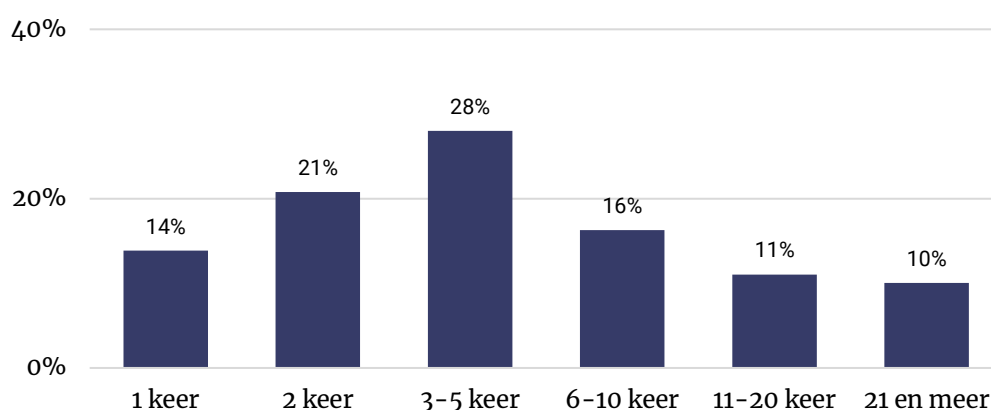
	Via welk kanaal geuit? (n=382)	Via welk kanaal het meest geuit? (n=214)
Facebook	61%	43%
E-mail	46%	16%
X (voorheen Twitter)	38%	27%
Instagram	11%	2%
WhatsApp	11%	3%
LinkedIn	7%	2%
YouTube	1%	0%
TikTok	1%	0%
Telegram	1%	0%
Anders	13%	8%

### Herhaaldelijk slachtofferschap agressie en intimidatie komt veel voor

De meeste politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie en/of intimidatie zijn herhaaldelijk slachtoffer geworden (86%, Figuur 2.8). Na jaren van stijging van het aantal meervoudige slachtoffers, is het aandeel nu gestabiliseerd. In 2014 werd 63 procent herhaaldelijk slachtoffer en dit percentage steeg tot 83 procent in 2022 (niet in figuur).

**Figuur 2.8 - Frequentie agressie en/of intimidatie in afgelopen 12 maanden**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=483)



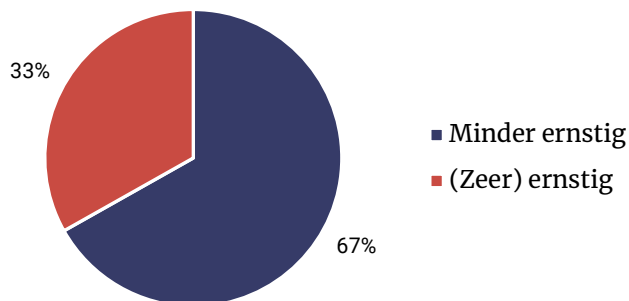
## 2.3 Ernst incident

### Een op drie vond meest recente incident (zeer) ernstig

Politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie is gevraagd om hun meest recente ervaring hiermee te beoordelen op een schaal van 1 (niet ernstig) tot 7 (zeer ernstig). Hierbij staan scores van 1, 2, 3 of 4 voor 'minder ernstig' en scores van 5, 6 of 7 voor '(zeer) ernstig'. Bijna zeven op de tien politieke ambtsdragers (67%) die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie beschouwen deze als 'niet ernstig', tegenover een derde (33%) die deze als 'ernstig' beschouwt.

#### Figuur 2.9 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren?

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=421)



Een aantal voorbeelden van incidenten die politieke ambtsdragers persoonlijk als (zeer) ernstig beschrijven:

- *“Als voorzitter interventieteam vastgelopen dossiers aardbevingen (benoeming door kabinet) kwam een inwoner verhaal halen waarbij intimidatie, bedreigingen en fysiek (uithaal naar mij en naar zijn advocaat) aan de orde waren.”*
- *“Bedreiging via telefoon en brief die geleid heeft tot persoonlijke beveiliging.”*
- *“Beticht van misleiding van de gemeenteraad, ondeskundigheid op het dossier, oproep om mijn functie op te zeggen.”*
- *“Bij de informatieavond rondom locatie AZC en de navolgende commissie en raadsvergaderingen was veel verbale agressie.”*
- *“Bij een inloopavond over een bestemming voor plaatsen van flexwoningen werd ik uitgelachen, werd er geschreeuwd tegen mij en werd er grof taalgebruik gehanteerd.”*

Enkele voorbeelden van incidenten die politieke ambtsdragers persoonlijk als meer of minder ernstig ervaren

- *“Boos mailtje ontvangen van een mevrouw die een mening had over de oorlog in de Gazastrook.”*
- *“De meneer die zijn zin niet kreeg, werd erg vervelend en vrij persoonlijk.”*
- *“Dreiging met rechtszaak als ik publiekelijk geen ander standpunt zou gaan innemen.”*
- *“Bonken op de ramen en in de nabijheid van het gemeentehuis gedurende langere tijd verblijven om op te wachten.”*



### Verbale agressie meestal 'minder ernstig' volgens ambtsdragers

Een meerderheid van de politieke ambtsdragers (78%) die recentelijk verbale agressie heeft meegemaakt, beschrijft dit als minder ernstig. Bij bedreigingen is het beeld omgekeerd: driekwart van de ambtsdragers (76%) die hiermee te maken kreeg, beschrijft dit juist als (zeer) ernstig.

**Tabel 2.5 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren? Uitgesplitst naar soort agressie/intimidatie**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=421)

	Totaal	Verbale agressie (n=272)	Bedreiging (n=40)*	Intimidatie (n=104)
Ernstig	33%	22%	76%	47%
Minder ernstig	67%	78%	24%	53%

\* Door het relatief kleine aantal waarnemingen is deze uitkomst indicatief.

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Meer vrouwen dan mannen beschouwen meest recente incident als ernstig

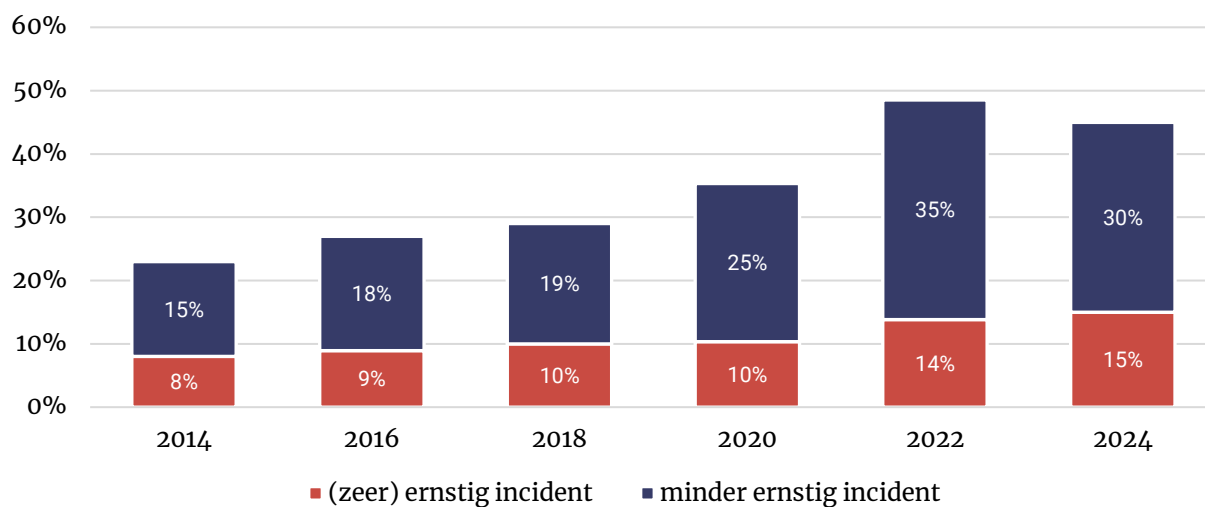
Vier op de tien vrouwen (40%) beschrijven de meest recente ervaring als ernstig, tegenover drie op de tien mannen (29%). Dit verschil kan mogelijk worden verklaard door de omstandigheden van de situatie, zoals het type agressie waarmee deze groepen het vaakst te maken krijgen. Vrouwen werden vaker dan mannen slachtoffer van bedreiging en intimidatie, vormen van agressie die over het algemeen als ernstiger worden gezien.

### Perceptie van de ernst van incidenten in de loop van de tijd

Zoals al eerder geconstateerd was er in de afgelopen 10 jaar een sterke toename van het totaal aantal incidenten van agressie en intimidatie tegenover politieke ambtsdragers. Deze toename geldt voor zowel voor voorvallen die als ernstig als minder ernstig worden beoordeeld. Het aandeel politieke ambtsdragers die naar eigen zeggen een minder ernstig incident meemaakte, steeg in tien jaar van 15 procent naar 30 procent. Ongeveer een verdubbeling dus. Ook het percentage dat te maken kreeg met een naar eigen zeggen (zeer) ernstig incident verdubbelde nagenoeg: van 8 procent naar 15 procent (Figuur 2.10).

**Figuur 2.10 – Ernst van de meest recente ervaring met agressie of intimidatie, sinds 2014**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.076, 2024)



In de meeste jaren werd grofweg een op de drie incidenten als (zeer) ernstig ervaren. De jaren 2022 en 2020 waren daarop een uitzondering. In deze jaren waren er relatief veel ‘minder-ernstige’ incidenten. Dit heeft te maken met het relatief grote aantal voorvallen van verbale agressie in die periode. Verbale agressie wordt gemiddeld genomen als minder ernstig beoordeeld dan bedreiging en intimidatie. Door de lichte daling van de verbale agressie in 2024, daalde ook het aantal minder ernstige incidenten iets. Het aantal (zeer) ernstige incidenten daalde echter niet en vertoont over de loop van de jaren een lichte stijging.

Over de jaren heen lijken politieke ambtsdragers die te maken krijgen met verbale agressie dit iets minder vaak als ernstig te beschouwen (Tabel 2.6). In 2018 gaf 26 procent van de politieke ambtsdragers die hiermee te maken kreeg, aan dit een (zeer) ernstig incident te vinden en in 2024 was dit 22 procent. Toch is op basis van de onderzoeksuitkomsten niet te zeggen of hier sprake is van een trend. De daling is namelijk niet statistisch significant. Hetzelfde geldt voor de fluctuaties die te zien zijn in de ervaren ernst van bedreigingen en intimidaties. Ook hiervan is niet met zekerheid te zeggen of de procentuele stijging duidt op een werkelijke toename.

**Tabel 2.6 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren? Uitgesplitst naar jaren en type incident (% zeer ernstig en ernstig)**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=421, 2024)

	2018	2020	2022	2024
Verbale agressie	26%	23%	20%	22%
Bedreiging*	57%	56%	45%	47%
Intimidatie			68%	76%
Fysieke agressie**	-	-	-	-
totaal	29%	29%	28%	33%

\*Bedreiging en intimidatie zijn in 2022 voor het eerst apart uitgevraagd.

\*\*Het aantal respondenten dat fysieke agressie meemaakte, is te klein om uit te splitsen naar ernst van het incident.

## 2.4 Uitingsvorm

Om de aard, uitingsvorm en ernst van incidenten te begrijpen, is aan politieke ambtsdragers die in de afgelopen 12 maanden te maken hadden met agressie en intimidatie een aantal vragen gesteld over het meest recente incident dat zij hebben meegemaakt.

### Helpt incidenten werd geuit via sociale media

Sociale media zijn verreweg de meest genoemde wijzen waarop agressie wordt geuit. De helft van de politieke ambtsdragers (49%) zegt dat het meest recente incident via sociale media werd geuit. Ook face-to-face agressie (34%) en agressie per e-mail (24%) kwamen relatief vaak voor.

### Tabel 2.6 - Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit? Meerdere antwoorden mogelijk.

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 441)

	Totaal
Via sociale media	49%
Face-to-face	34%
Per e-mail	24%
Per telefoon	6%
Per brief	6%
Door middel van een juridische procedure	5%
Door vernielingen	2%
Fysiek (lichamelijk)	1%
Anders	4%

Verbale agressie wordt relatief vaak via sociale media geuit (55%), terwijl bedreigingen juist het vaakst per e-mail (33%) en face-to-face (27%) worden geuit. Intimidatie wordt met name geuit via sociale media (43%) en per e-mail (33%).

### Agressie met name gericht op ambtsdrager als vertegenwoordiger/onderdeel of om persoon

De meeste agressie tegen politieke ambtsdragers is – aldus slachtoffers – gericht op hun rol als vertegenwoordiger van een organisatie (47%), politieke partij (46%) of op hun persoonlijk (45%). Slechts een klein deel van de agressie is volgens ambtsdragers gericht op familie/vrienden (4%) of op hen als onderdeel van een specifieke groep (4%).

**Tabel 2.7 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 429)

	Totaal
Op mij als vertegenwoordiger/onderdeel van de organisatie	47%
Op mij als vertegenwoordiger /onderdeel van een politieke partij	46%
Op mij persoonlijk	45%
Op mijn familie/vrienden	4%
Op mij als onderdeel van een specifieke groep*	4%
Anders	3%
Weet ik niet	1%

\*Bijvoorbeeld op basis van geslacht, etniciteit of seksuele voorkeur

### Op de persoon gericht incidenten worden vaker als ernstig ervaren

Politieke ambtsdragers die het meest recente incident als ernstig of zeer ernstig ervaren, geven vaker aan dat de agressie of intimidatie op hen persoonlijk was gericht: 61 procent van de als ernstig ervaren incidenten was (mede) op de persoon gericht. Daarnaast is agressie of intimidatie bij ernstige incidenten vaker gericht op hun familie en/of vrienden (8% versus 2%).

**Tabel 2.8 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht? Uitgesplitst naar ernst incident. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 429)

	Minder ernstig (n=279)	(Zeer) ernstig (n=142)
Op mij als vertegenwoordiger/onderdeel van de organisatie	48%	42%
Op mij als vertegenwoordiger /onderdeel van een politieke partij	48%	44%
Op mij persoonlijk	37%	61%
Op mijn familie/vrienden	2%	8%
Op mij als onderdeel van een specifieke groep*	4%	4%
Anders	2%	3%
Weet ik niet	1%	2%

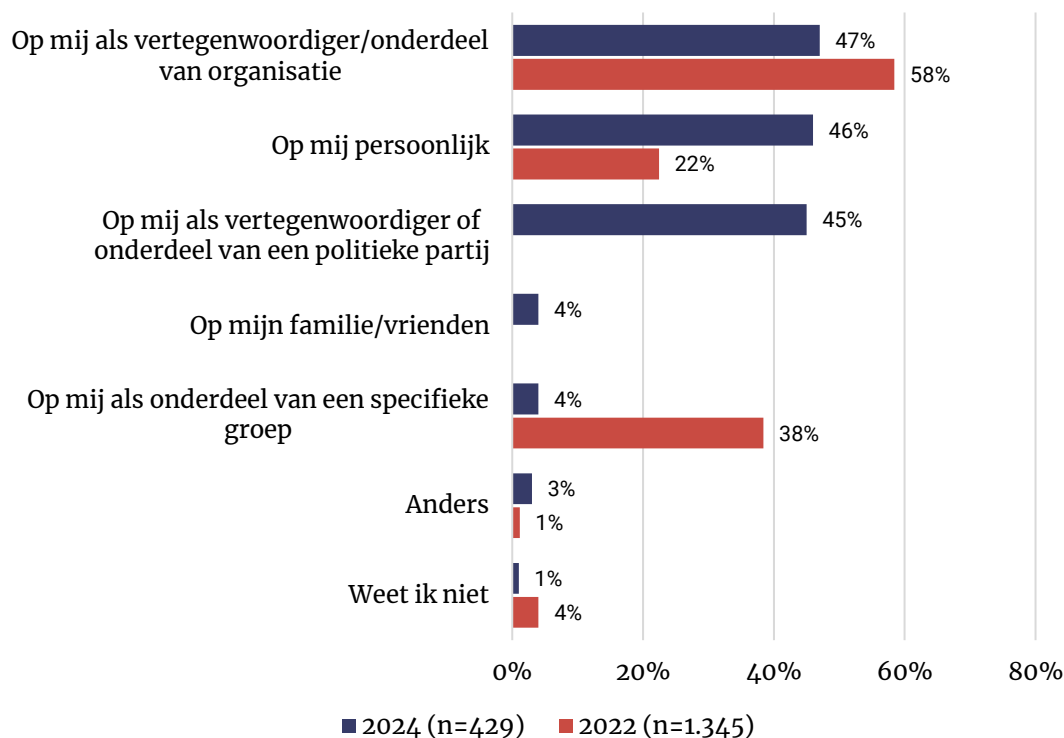
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Agressie en intimidatie meer op de persoon dan in 2022

In vergelijking met 2022 komt het vaker voor dat politieke ambtsdragers agressie meemaken die gericht is op hen persoonlijk, en minder vaak dat het gericht is op hen als vertegenwoordiger of onderdeel van de organisatie (Figuur 2.11). Daarnaast maakte vier procent mee dat de agressie was gericht op familie en/of vrienden, waar daar in 2022 geen sprake van was.

**Figuur 2.10 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden.



In 2022 was de toelichting bij 'Op mij als onderdeel van een specifieke groep: bijvoorbeeld op basis van geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur of politieke partij. In 2024 is de antwoordcategorie: 'Op mij als onderdeel van een specifieke groep, bijvoorbeeld op basis van geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur'. De antwoordcategorie 'Op mij als vertegenwoordiger of onderdeel van een politieke partij' is in 2024 een losse categorie.

### Agressie tegen vrouwelijke ambtsdragers vaker op de persoon gericht

Meer vrouwen dan mannen hebben bij het meest recente incident ervaren dat de agressie of intimidatie (mede) op de persoon gericht was. Bij vrouwen is de agressie significant vaker gericht op hun geslacht of gender (15%) en op hun fysieke kenmerken (7%).

**Tabel 2.10 - Was de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring volgens u (ook) gericht op u als persoon of kenmerken van u?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 429).

	Totaal	Mannen (n=216)	Vrouwen (n=151)
Nee	64%	70%	53%
Ja, gericht op mijn geslacht of gender	6%	1%	15%
Ja, gericht op mijn leeftijd	4%	3%	6%
Ja, gericht op mijn fysieke kenmerken	3%	1%	7%
Ja, gericht op mijn seksuele geaardheid	2%	1%	1%
Ja, gericht op mijn geloof	2%	1%	3%
Ja, gericht op mijn etnische achtergrond	1%	1%	2%
Weet ik niet	11%	12%	10%
Anders	12%	10%	14%

Blaauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

## 2.5 Daders

### Burgers meestal verantwoordelijk voor agressie en intimidatie

Politieke ambtsdragers werden gevraagd door wie de agressie is geuit bij het meest recente incident. In zes van de tien gevallen (64%) was een burger verantwoordelijk. In veel mindere mate betrof het een anoniem account op sociale media (13%) of een ondernemer (9%). Voor meer dan een op tien (13%) is het onbekend wie de dader was (13%).

**Tabel 2.8 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring?**

Basis: politieke ambtsdragers die een incident hebben meegemaakt (n=426)

	Totaal
Burger (geen ondernemer)	64%
Dader is onbekend	13%
Een anoniem sociale media-account	13%
Ondernemer	9%
Persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning	2%
Iemand anders	11%

### Ambtsdragers provincies relatief vaak geconfronteerd met anoniem sociale media-account

Ambtsdragers van gemeenten hebben relatief vaak te maken met burgers als daders (67%) in vergelijking met politieke ambtsdragers van provincies (38%). Deze ambtsdragers worden daarentegen vaker geconfronteerd met anonieme sociale media-accounts (31%). Ten opzichte van politieke ambtsdragers werkzaam bij waterschappen zijn er geen significante verschillen tussen de groepen.

**Tabel 2.9 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring? Uitgesplitst naar bestuurslaag**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 426)

	Gemeenten (n=338)	Provincies (n=55)	Waterschappen (n=33)*
Burger (geen ondernemer)	67%	38%	56%
Dader is onbekend	12%	18%	18%
Een anoniem sociale media-account	11%	31%	12%
Ondernemer	8%	7%	18%
Persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning	2%	2%	0%
Iemand anders	10%	18%	9%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Vanwege het relatief kleine aantal waarnemingen zijn deze resultaten indicatief.

### Type dader naar jaren

Net als in 2022 waren burgers veruit het vaakst de dader bij agressie richting politieke ambtsdragers (Tabel 2.13). Ook is het percentuele aandeel waarin de dader onbekend was stabiel gebleven ten opzichte van 2022 (2024: 13%; 2022: 15%).

**Tabel 2.10 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

	2022 (n=1.341)	2024 (n=426)
Burger (geen ondernemer)	67%	64%
Dader is onbekend	15%	13%
Een anoniem sociale media-account*	-	13%
Ondernemer	8%	9%
Persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning	2%	2%
Iemand anders	11%	11%

\* Deze antwoordoptie is toegevoegd in 2024.

## 2.6 Achtergronden van agressie en intimidatie

### Achtergronden van agressie zijn divers

Volgens politieke ambtsdragers is agressie in een deel van de gevallen een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op een persoon (34%) of een uiting van oplopende emoties (29%). Een kwart is van mening dat agressie bewust wordt gebruikt om een bepaald doel te bereiken.

**Tabel 2.11 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie of intimidatie volgens u...**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

	%
Uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als een persoon	34%
Uiting van oplopende emoties c.q. frustratie	29%
Bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken	26%
Uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag	5%
Anders	3%
Weet ik niet	3%

### Verbale agressie vaak vanuit ongenoegen en emotie; bedreiging en intimidatie vaker doelbewust middel

Politieke ambtsdragers die te maken hadden met verbale agressie, geven aan dat dit veelal uitingen waren van ongenoegen over situaties (40%) of van oplopende emoties (33%). Bedreiging en intimidatie worden vaker bewust ingezet om een bepaald doel te bereiken.

**Tabel 2.12 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie of intimidatie volgens u... Uitgesplitst naar type agressie**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=421)

	Verbale agressie (n=272)	Bedreiging (n=40)*	Intimidatie (n=104)
Uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als een persoon	40%	8%	26%
Uiting van oplopende emoties c.q. frustratie	33%	30%	18%
Bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken	18%	46%	41%
Uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag	4%	10%	5%
Anders	3%	3%	3%
Weet ik niet	2%	3%	7%

\* Vanwege het relatief kleine aantal waarnemingen zijn deze resultaten indicatief.

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.



## Achtergronden van agressie of intimidatie ten opzichte van 2022 onveranderd gebleven

Er zijn geen noemenswaardige veranderingen in de achtergronden van de agressie of intimidatie die politieke ambtsdragers hebben ervaren. De procentuele verschillen zijn niet statistisch significant en zijn dus te klein om van een verschuiving te kunnen spreken.

**Tabel 2.13 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie of intimidatie volgens u... Uitgesplitst naar jaren.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

	2022 (n=1.342)	2024 (n=421)
Uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als een persoon	32%	34%
Uiting van oplopende emoties c.q. frustratie	33%	29%
Bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken	23%	26%
Uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag	5%	5%
Anders	4%	3%
Weet ik niet	3%	3%

## 2.7 Bespreken, aangifte en registratie

### Twee derde besprak incident intern, minder dan de helft maakte een melding

De meeste politieke ambtsdragers die een incident meemaakten, hebben dit naderhand met iemand besproken (66%). Dit werd met name gedaan met een collega-ambtsdrager (44%), de burgemeester (26%) of de secretaris (18%). Melden wordt in mindere mate gedaan, minder dan de helft heeft het incident gemeld.

Met intern bespreken wordt bedoeld dat de politieke ambtsdrager het er met anderen binnen de organisatie over heeft gehad.

Met intern melden wordt bedoeld dat het incident is gemeld bij de aangewezen persoon binnen de organisatie. Na het melden van een incident is het mogelijk dat de organisatie het incident registreert.

**Tabel 2.14 - Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken/gemeld? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 414)

	Besproken	Gemeld
Collega-ambtsdrager(s)	44%	21%
De burgemeester, CvK of dijkgraaf/watergraaf	28%	20%
De secretaris	18%	12%
Ambtenaren	14%	6%
De griffier	13%	10%
De veiligheidsadviseur/VPT-coördinator/ agressie coördinator binnen de organisatie	3%	2%
Vertrouwenspersoon binnen de (ambtelijke) organisatie	2%	2%
Iemand anders	8%	3%
Niet besproken / niet gemeld	34%	56%

### Aard incident hangt samen met mate waarin men het incident bespreekt en meldt

Vier op de tien incidenten van verbale agressie zijn niet intern besproken (Tabel 2.18). Dit percentage is aanzienlijk hoger dan bij intimidatie (23%) en bedreiging (7%). Daarnaast is er een verband tussen hoe ernstig politieke ambtsdragers een incident ervaren en de mate waarin ze het bespreken. Eenzelfde patroon is te zien voor het al dan niet melden van een incident (Tabel 2.18).

**Tabel 2.15 - Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken? Uitgesplitst naar soort agressie/intimidatie en ernst incident**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 414)

	Verbale agressie (n=265)	Bedreiging (n=40) *	Intimidatie (n=104)	Niet ernstig (n=274)	Ernstig (n=140)
Niet besproken	41%	7%	23%	43%	15%
Niet gemeld	66%	15%	47%	70%	28%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Vanwege het relatief kleine aantal waarnemingen zijn deze resultaten indicatief.

### Minder dan helft volksvertegenwoordigers heeft melding gemaakt van laatste incident

Van de volksvertegenwoordigers hebben bijna zeven op de tien (66%) geen interne melding gemaakt. Dit percentage ligt een stuk hoger dan voorzitters en dagelijks bestuurders: hiervan heeft respectievelijk 27 procent en 46 procent geen melding gemaakt van het laatste incident wat zij hebben meegemaakt.

**Tabel 2.16 - Heeft u het meest recente incident intern bij iemand gemeld? Meerdere antwoorden mogelijk. Uitgesplitst naar type ambtsdrager**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 411)

	Voorzitters (n=51)	Dagelijks bestuurders (n=138)	Volksvertegen- woordigers (n=222)
Collega-ambtsdragers	22%	27%	17%
De burgemeester, CvK of dijkgraaf/watergraaf	-	37%	14%
De secretaris	55%	19%	1%
Ambtenaren	22%	12%	1%
De veiligheidsadviseur, VPT-coördinator of agressiecoördinator binnen de organisatie	36%	4%	1%
Vertrouwenspersoon binnen de organisatie	2%	2%	3%
Iemand anders	4%	1%	4%
Ik heb het niet gemeld	27%	46%	66%

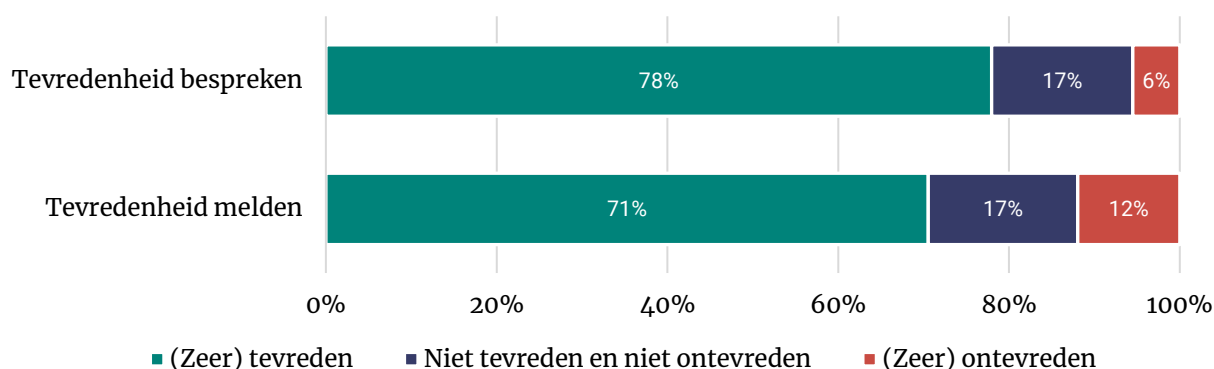
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Tevredenheid bespreken incident

Van de ambtsdragers die hun incident hebben besproken, geven acht op de tien (78%) aan dat zij (zeer) tevreden zijn over de wijze waarop ze dat hebben kunnen doen. Dit geldt ook voor de ambtsdragers die een melding hebben gemaakt van een incident, zij het in iets mindere mate. Meer dan één op tien (12%) is echter zeer ontevreden over het melden.

**Figuur 2.11 - Hoe tevreden of ontevreden bent u over de wijze waarop u het incident intern met anderen hebt kunnen bespreken? En hoe tevreden of ontevreden bent u met de manier waarop uw organisatie uw melding van agressie of intimidatie heeft opgepakt?**

Basis: politieke ambtsdragers die agressie of intimidatie hebben meegemaakt in de afgelopen 12 maanden en dit hebben besproken (n= 257) of gemeld (n=172)



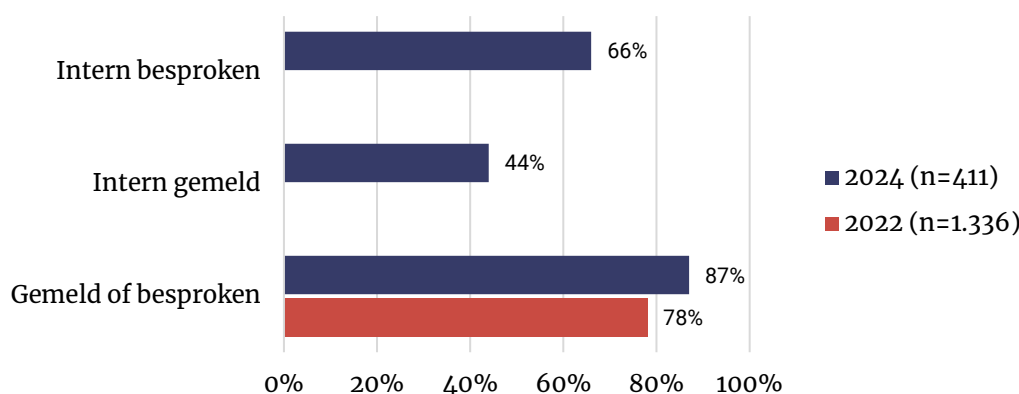
Voorzitters die een incident bespraken, zijn daar vaker tevreden over dan volksvertegenwoordigers (resp. 93% tegenover 72%). Dat geldt ook voor de tevredenheid over het melden (88% tegenover 66%).

### Negen op tien besprak of meldde incident

In eerdere edities van de monitor is één vraag gesteld over het bespreken en melden van incidenten. Zo gaf in 2022 meer dan driekwart (78%) aan dat zij het incident hadden besproken of gemeld. In 2024 zijn twee aparte vragen gesteld over enerzijds bespreken en melden anderzijds. Daarom kunnen de percentages niet goed met elkaar vergeleken worden. Een nadere analyse laat zien dat 87 procent het incident in 2024 ofwel heeft gemeld, ofwel heeft besproken. Vanwege de wijziging in de vraagstelling kunnen de percentages echter niet goed met elkaar vergeleken worden.

**Figuur 2.12 – Bespreken en/of melden van incidenten. Uitgesplitst naar jaren.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden



### ‘Niet ernstig genoeg’ belangrijkste reden om niet te bespreken of te melden

Politieke ambtsdragers noemen het vaakst dat zij het incident niet ernstig genoeg vonden (55%) of dat incidenten bij de functie horen (28%) als reden om hun meest recente incident niet te bespreken en niet te melden. Andere, minder vaak genoemde redenen zijn dat men er niet aan heeft gedacht (12%), geen zin had om het incident te melden (12%) of dat het incident ter plaatse is opgelost (10%).

**Tabel 2.17 - Kunt u aangeven waarom u het meest recente incident niet heeft besproken en niet heeft gemeld?**

Basis: politieke ambtsdragers die een agressie of intimidatie hebben meegemaakt in de afgelopen 12 maanden en dit niet hebben gemeld of besproken (n=129)

	Totaal
Ik vond het daar niet erg genoeg voor	55%
Dergelijke incidenten horen bij mijn functie	28%
Ik heb er niet aan gedacht	12%
Heeft geen zin, er wordt toch niets mee gedaan	12%
Het incident is ter plekke opgelost	10%
Ik wist niet dat het kon	2%
Het zou mijn positie kunnen schaden	2%
Ik wilde er niet nogmaals aan herinnerd worden	1%
Anders	10%

Net als in voorgaande jaren blijft het 'niet ernstig genoeg vinden' de belangrijkste reden voor politieke ambtsdragers om incidenten niet te bespreken of te melden. De tweede meest genoemde reden, 'het hoort bij de functie', wordt in 2024 na jaren van daling net zo vaak genoemd als in 2022. 'Niet aan gedacht' wordt, net als voorgaande jaren, door één op de tien (12%) genoemd, evenals 'er wordt toch niets mee gedaan'.

**Tabel 2.18 - Kunt u aangeven waarom u het meest recente incident niet heeft besproken en niet heeft gemeld?**

Basis: politieke ambtsdragers die agressie of intimidatie hebben meegemaakt in de afgelopen 12 maanden en dit niet hebben gemeld of besproken (n=129)

	Belangrijkste reden	Tweede reden	Derde reden
2016	Niet ernstig genoeg (58%)	Hoort bij de functie (44%)	Niet aan gedacht (12%)
2018	Niet ernstig genoeg (57%)	Hoort bij de functie (30%)	Niet aan gedacht (12%)
2020	Niet ernstig genoeg (63%)	Hoort bij de functie (31%)	Er wordt niets mee gedaan (11%)
2022	Niet ernstig genoeg (61%)	Hoort bij de functie (27%)	Niet aan gedacht (11%)
2024	Niet ernstig genoeg (55%)	Hoort bij de functie (28%)	Niet aan gedacht / er wordt niets mee gedaan (12%)

**Externe meldingen van incidenten worden beperkt gemaakt**

Eén op de vijf ambtsdragers heeft het laatste incident extern gemeld, tegenover 81 procent van de ambtsdragers die geen externe melding heeft gemaakt. De politie is de meest voorkomende instantie voor externe meldingen; 10 procent van de ambtsdragers heeft het incident hier gemeld.

Met extern melden wordt bedoeld dat de politieke ambtsdrager de kwestie meldt bij personen of organisaties buiten hun eigen organisatie.

**Tabel 2.19 - Heeft u het meest recente incident extern gemeld, dus bij personen of organisaties buiten uw eigen organisatie?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=406)

	Totaal
Politie	10%
Politieke partij/bestuurdersvereniging partij	5%
Vertrouwenspersoon buiten de organisatie	2%
Beroepsorganisatie, belangenvereniging of Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	1%
Anders	5%
Ik heb het niet extern gemeld	81%

Zeven op de tien ambtsdragers (73%) die een externe melding hebben gemaakt zijn (zeer) tevreden over de manier waarop externe partijen hun melding van agressie of intimidatie hebben afgehandeld of opgepakt. Eén op de tien (9%) is (zeer) ontevreden.

Degenen die tevreden zijn over het doen van een externe melding zeggen dat dit met name komt door een combinatie van snelheid, zorgvuldigheid, transparantie en serieuze behandeling van de zaak:

- “Afgesproken om de vinger aan de pols te houden en te acteren bij verdere escalatie.”
- “Begrip en voldoende opgepakt.”
- “Ben goed geïnstrueerd en op de hoogte gehouden.”
- “Direct is er actie ondernomen jegens bedreiger.”
- “Er is actie gezet naar diegene en ook naar mij is aandacht geweest voor veiligheid.”
- “Gevoel dat naar je geluisterd wordt maar ook duidelijkheid over wat wel en niet kan.”

Politieke ambtsdragers die juist ontevreden waren geven aan dat dit komt door gebrekkige opvolging:

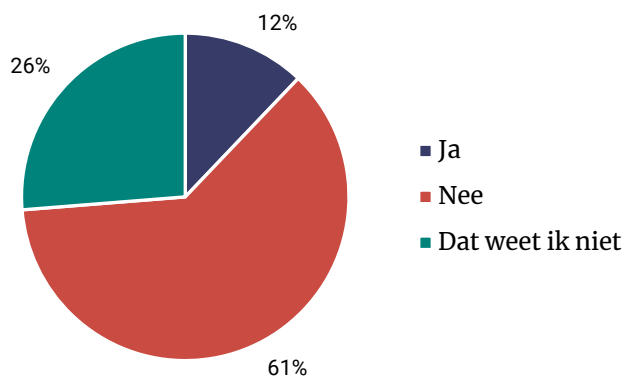
- “Deze hebben de klacht per brief “beantwoord”, zonder mij gesproken te hebben. En de inhoud van de reactie stuitte mij tegen de borst.”
- “Het werd weggewuifd.”
- “We worden totaal niet op de hoogte gehouden over het verloop in deze zaak.”

### Slechts één op tien incidenten geregistreerd door organisatie

Slechts één op de tien (12%) politieke ambtsdragers geeft aan dat er een registratie van hun meest recente ervaring met agressie en/of intimidatie is gemaakt door hun organisatie, tegenover zes op de tien politieke ambtsdragers (61%) die aangeven dat dit niet gebeurd is. Een kwart (26%) is niet op de hoogte of hun organisatie een registratie van het incident heeft gemaakt.

### Figuur 2.13 - Is het incident door uw organisatie geregistreerd?

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 403)



Bij vier op de tien voorzitters is hun meest recente incident geregistreerd (43%). Dit aandeel ligt vele malen hoger dan bij de andere leden van het dagelijks bestuur en volksvertegenwoordigers, waarvan slechts respectievelijk 12 procent en 7 procent aangeeft dat hun meest recente incident

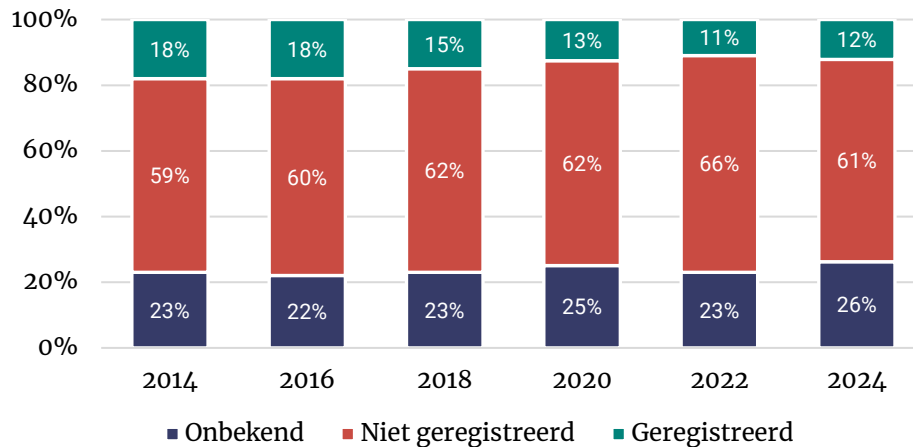
is geregistreerd. Daarnaast wordt er bij ernstige incidenten vaker een registratie gemaakt door de organisatie (23%) dan bij niet-ernstige incidenten (7%).

### Stabiel aandeel geregistreerde incidenten

In 2024 is het aantal geregistreerde incidenten nagenoeg gelijk gebleven aan dat van 2022, toen eveneens één op de tien politieke ambtsdragers meldde dat hun organisatie het incident had vastgelegd.

**Figuur 2.14 - Is het incident door uw organisatie geregistreerd?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 403)

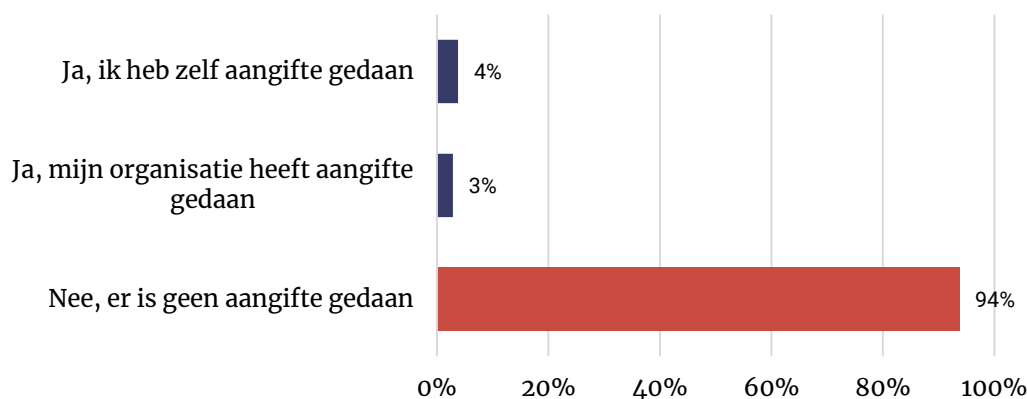


### Nauwelijks aangifte bij incidenten

Bijna geen enkele politieke ambtsdrager of de organisatie waarvoor zij werken heeft aangifte gedaan van het meest recente incident waarbij zij betrokken waren. Slechts 4 procent van de ambtsdragers heeft zelf aangifte gedaan, terwijl 3 procent van de ambtsdragers aangifte heeft laten doen door hun organisatie.

**Figuur 2.15 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 406)



### Aangiftegedrag hangt samen met ervaren ernst van situatie

De mate waarin politieke ambtsdragers hun meest recente ervaring met agressie of intimidatie als ernstig beschouwen, beïnvloedt het aangiftegedrag. Bijna geen enkele politieke ambtsdrager die een incident als minder ernstig heeft ervaren, heeft aangifte gedaan. In tegenstelling, 15 procent van de ambtsdragers hun meest recente incident als ernstig beschouwen, heeft hiervan aangifte gedaan. Daarnaast is er ook een verband zichtbaar met het type agressie: van bedreiging wordt in veel grotere mate aangifte gedaan dan andere vormen. Er bestaat een verband tussen het type agressie en de ernst.

**Tabel 2.20 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Uitgesplitst naar type agressie en ernst incident**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=406)

	Verbale agressie (n=258)	Bedreiging (n=40)	Intimidatie (n=103)	Minder ernstig (n=268)	Ernstig (n=138)
Ik heb zelf aangifte gedaan	1%	26%	3%	1%	9%
Mijn organisatie heeft aangifte gedaan	1%	16%	2%	1%	6%
Nee, er is geen aangifte gedaan	98%	58%	96%	98%	86%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Vanwege het relatief kleine aantal waarnemingen zijn deze resultaten indicatief.

Politieke ambtsdragers die aangifte hebben gedaan en hier tevreden over zijn, geven hiervoor de volgende redenen:

- “Advies en snelheid van reageren.”
- “Continu terugkoppeling vanuit OM.”
- “Correct en zorgvuldig opgepakt en maatregelen genomen waar nodig.”
- “De politie heeft de persoon aangehouden en in verzekering gesteld. Er is vervolging ingesteld.”

Ambtsdragers die ontevreden zijn over de manier waarop hun aangifte is afgehandeld/opgepakt, geven hiervoor de volgende redenen:

- “Duurt allemaal te lang.”
- “Geen acties mogelijk.”
- “Heb alleen ooit een matige update gekregen van de burgemeester.”



## Ontwikkeling aangifte naar soort incident en gepercipieerde ernst

In de afgelopen 10 jaar is er een daling te zien van het aantal incidenten waarvan aangifte wordt gedaan. In 2014 deed nog 13 procent aangifte bij agressie of intimidatie en inmiddels is dat gedaald tot 6 procent.

**Tabel 2.24 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Uitgesplitst naar jaar, type incident en ernst.\***

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n verschilt per jaar)

	2014	2016	2018	2020	2022**	2024**
<b>Gepercipieerde ernst</b>						
(Zeer) ernstig	26%	28%	18%	19%	18%	14%
Minder ernstig	7%	7%	4%	3%	2%	2%
<b>Soort incident</b>						
Bedreiging					30%	42%
Intimidatie	23%	36%	20%	21%	6%	4%
Verbale agressie	4%	4%	4%	4%	2%	2%
<b>Totaal</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie heeft meegemaakt, is te klein om nader uit te splitsen.

\*\*Vanaf 2022 zijn bedreiging en intimidatie apart uitgevraagd.

De daling van het totaalcijfer hangt in de eerste plaats samen met verschuivingen in de aard en ernst van de incidenten. Het aantal incidenten dat men als minder ernstig beschouwt, neemt namelijk sterker toe dan het aandeel (zeer) ernstige incidenten (zie Figuur 2.9 in paragraaf 2.3). Van minder ernstig ervaren incidenten wordt in veel mindere mate aangifte gedaan dan van (zeer) ernstige incidenten. Tegelijkertijd is een dalende trend te zien bij zowel ernstige als minder ernstige incidenten in het percentage aangiften. Bij ernstige incidenten daalde het aandeel aangiften van 26 naar 14 procent en bij minder ernstige incidenten van 7 naar 2 procent.

Politieke ambtsdragers die in aanraking zijn gekomen met bedreiging doen daarvan in vergelijking met 2022, vaker aangifte. Een langere trend is niet goed zichtbaar omdat de vraagstelling vanaf 2022 is aangepast. Ook bij verbale agressie is er om dezelfde reden geen duidelijke trend waar te nemen in het percentage dat daarvan aangifte doet. In 2020 en 2022 is het percentage weliswaar lager dan in de jaren daarvoor (twee ten opzichte van vier procent), maar deze verschuiving valt samen met een aanpassing van de categorieën in de vragenlijst waardoor intimidatie als aparte categorie is onderscheiden.

## Meestal geen aangifte omdat het 'niet ernstig genoeg' is

Meer dan de helft van de politieke ambtsdragers die geen aangifte hebben gedaan, verklaart het incident daarvoor niet ernstig genoeg te vinden (55%). Daarnaast geeft een derde aan dat zij geen aangifte deden omdat zij van mening waren dat het geen strafbaar feit betrof (32%). Eén op de vijf (22%) onthield zich van aangifte omdat zij dergelijke incidenten als onderdeel van hun functie beschouwden en één op de tien ambtsdragers (10%) gaf aan dat zij geen aangifte deden omdat zij ervan overtuigd waren dat er toch niets met de aangifte zou worden gedaan.

**Tabel 2.21 - Kunt u aangeven waarom u of uw organisatie geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en geen aangifte hebben gedaan (n= 376)

	2024
Ik vond het daar niet ernstig genoeg voor	55%
Het was mijns inziens geen strafbaar feit	32%
Dergelijke incidenten horen bij mijn functie	22%
Heeft geen zin, er wordt toch niets mee gedaan	10%
Ik heb er niet aan gedacht	8%
Het incident is ter plekke opgelost	6%
Het zou mijn positie kunnen schaden	3%
De politie of het OM raadde het af om aangifte te doen of ontmoedigde het	2%
Ik was bang voor vergeldingsacties van de dader	2%
Ik wist niet dat het kon	2%
Het werd me afgeraden door anderen dan de politie of het OM	1%
Ik wilde er niet nogmaals aan herinnerd worden	1%
Anders	11%

In 2024 zijn er meerdere antwoordmogelijkheden toegevoegd aan deze vraag, waardoor het niet meer mogelijk is de resultaten zuiver over tijd met elkaar te vergelijken.

## 2.8 Begeleiding en nazorg

### Zeven op tien slachtoffers hadden geen behoefte aan nazorg

Een meerderheid van de politieke ambtsdragers had geen behoefte aan nazorg na het meest recente incident dat zij meemaakten: bij 52 procent was er geen nazorg nodig, maar was het ook niet aangeboden; bij 24 procent werd het wel aangeboden, maar vond de ambtsdragers het niet nodig. Een op tien meldt dat er niet of nauwelijks op het incident is gereageerd.

**Tabel 2.22 - Heeft u zelf begeleiding of nazorg ontvangen of is er op een andere manier aandacht besteed aan het incident?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 400)

	Totaal
Er is voldoende begeleiding/nazorg geweest	12%
Er is begeleiding/nazorg geweest, maar die was onvoldoende	1%
Er was geen nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	52%
Er was wel nazorg aangeboden, maar dat was niet nodig	24%
Er is niet of nauwelijks op het incident gereageerd	11%

### Politieke ambtsdragers die een ernstig incident meemaken, ontvangen vaker nazorg/begeleiding

Politieke ambtsdragers die een incident hebben meegemaakt die zij als minder ernstig beschrijven, geven vaker aan dat er geen nazorg nodig was, ongeacht of dit werd aangeboden (27%) of niet (62%). Opvallend is dat 21 procent van de politieke ambtsdragers die zeggen een ernstig incident te hebben meegemaakt, aangeeft dat er niet of nauwelijks op het incident is

gereageerd, vergeleken met 6 procent van degenen die een minder ernstig incident hebben meegemaakt.

**Tabel 2.23 - Heeft u zelf begeleiding of nazorg ontvangen of is er op een andere manier aandacht besteed aan het incident? Uitgesplitst naar ernst incident**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 400)

	Ernstig (n=137)	Minder ernstig (n=263)
Er is voldoende begeleiding/nazorg geweest	27%	5%
Er is begeleiding/nazorg geweest, maar die was onvoldoende	3%	0%
Er was geen nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	31%	62%
Er was wel nazorg aangeboden, maar dat was niet nodig	18%	27%
Er is niet of nauwelijks op het incident gereageerd	21%	6%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Voor naasten was nazorg meestal niet nodig

De meeste naasten van politieke ambtsdragers hebben geen nazorg ontvangen naar aanleiding van het meest recente incident. Dit was voor een meerderheid ook niet aan de orde (59%). Vijf procent was ontevreden met de nazorg voor naasten: er was onvoldoende begeleiding (1%) of er werd nauwelijks op gereageerd (4%).

**Tabel 2.24 - Hebben uw naasten begeleiding of nazorg ontvangen of is er voor hen op een andere manier aandacht besteed aan het incident?**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 400)

	Totaal
Er is voldoende begeleiding/nazorg geweest	4%
Er is begeleiding/nazorg geweest, maar die was onvoldoende	1%
Er was geen nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	23%
Er was wel nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	10%
Er is niet of nauwelijks op het incident gereageerd	4%
Niet van toepassing	59%

## 2.9 Effecten van agressie en intimidatie

In 2024 is de vraagstelling ten aanzien van de effecten/gevolgen van agressie veranderd. Er is namelijk aan slachtoffers gevraagd welke effecten of gevolgen agressie en intimidatie voor hen in het algemeen hebben. In 2022 werd gevraagd naar de effecten/gevolgen van het meest recente incident. Om deze reden is het maken van een zuivere vergelijking tussen de jaren niet mogelijk.

### Agressie en intimidatie met name van invloed op werkplezier

Een derde van de politieke ambtsdragers die te maken kreeg met agressie heeft hierdoor geen negatieve effecten ervaren (35%, Tabel 2.30). Voor twee op drie zijn die effecten er wel. Er zijn zowel effecten op het (gedrag op) het werk, bijvoorbeeld een afname in het werkplezier (40%),

als persoonlijke effecten, zoals effecten op de geestelijke gezondheid (20%). Een op zeven zegt dat agressie invloed heeft op de politieke ambities.

Bij vrouwelijke politieke ambtsdragers komt het vaker voor dat zij effecten ervaren naar aanleiding van agressie en intimidatie dan mannen. Het gaat om allerlei soorten effecten, zowel op het gedrag op het werk als privé. Dat geldt ook voor ambtsdragers die hun meest recente incident als ernstig hebben ervaren ten opzichte van degenen die hun meest recente incident als minder ernstig beschouwen. (Tabel 2.30). Dat vrouwelijke politieke ambtsdragers vaker effecten ondervinden van agressie en intimidatie kan samenhangen met het feit dat zij vaker agressie en intimidatie op de persoon meemaken. Onder politieke ambtsdragers die te maken krijgen met deze vorm van agressie en intimidatie, is het aandeel dat effecten of gevolgen ondervindt namelijk groter dan onder politieke ambtsdragers die geconfronteerd worden met niet-persoonlijke agressie of intimidatie.

**Tabel 2.25 - Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u? Effecten op, of gevolgen voor...**

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n= 390)

	Totaal	Mannen (n=194)	Vrouwen (n=139)	Minder ernstig (n=258)	Ernstig (n=132)
Effecten op - of gevolgen voor mijn werkplezier	40%	36%	45%	33%	54%
Effecten op - of gevolgen voor mijn sociale mediagebruik vanuit persoonlijke titel	31%	24%	41%	28%	38%
Effecten op - of gevolgen voor mijn sociale mediagebruik vanuit professionele titel	29%	21%	37%	28%	31%
Effecten op - of gevolgen voor de manier waarop ik mijn werk doe	23%	18%	30%	15%	38%
Effecten op - of gevolgen voor mijn geestelijke gezondheid	20%	15%	26%	15%	29%
Effecten op - of gevolgen voor mijn gedrag privé	19%	13%	26%	13%	32%
Effecten op - of gevolgen voor mijn politieke ambities	15%	9%	26%	12%	21%
Effecten op - of gevolgen voor mijn lichamelijke gezondheid	7%	4%	9%	4%	11%
Effecten op de manier waarop ik besluiten neem	4%	3%	6%	3%	4%
Materiële effecten of gevolgen (schade aan eigendom)	1%	1%	1%	0%	3%
Een ander effect of gevolg, namelijk	4%	2%	5%	3%	6%
<b>Geen effecten of gevolgen</b>	<b>35%</b>	<b>43%</b>	<b>26%</b>	<b>42%</b>	<b>22%</b>

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

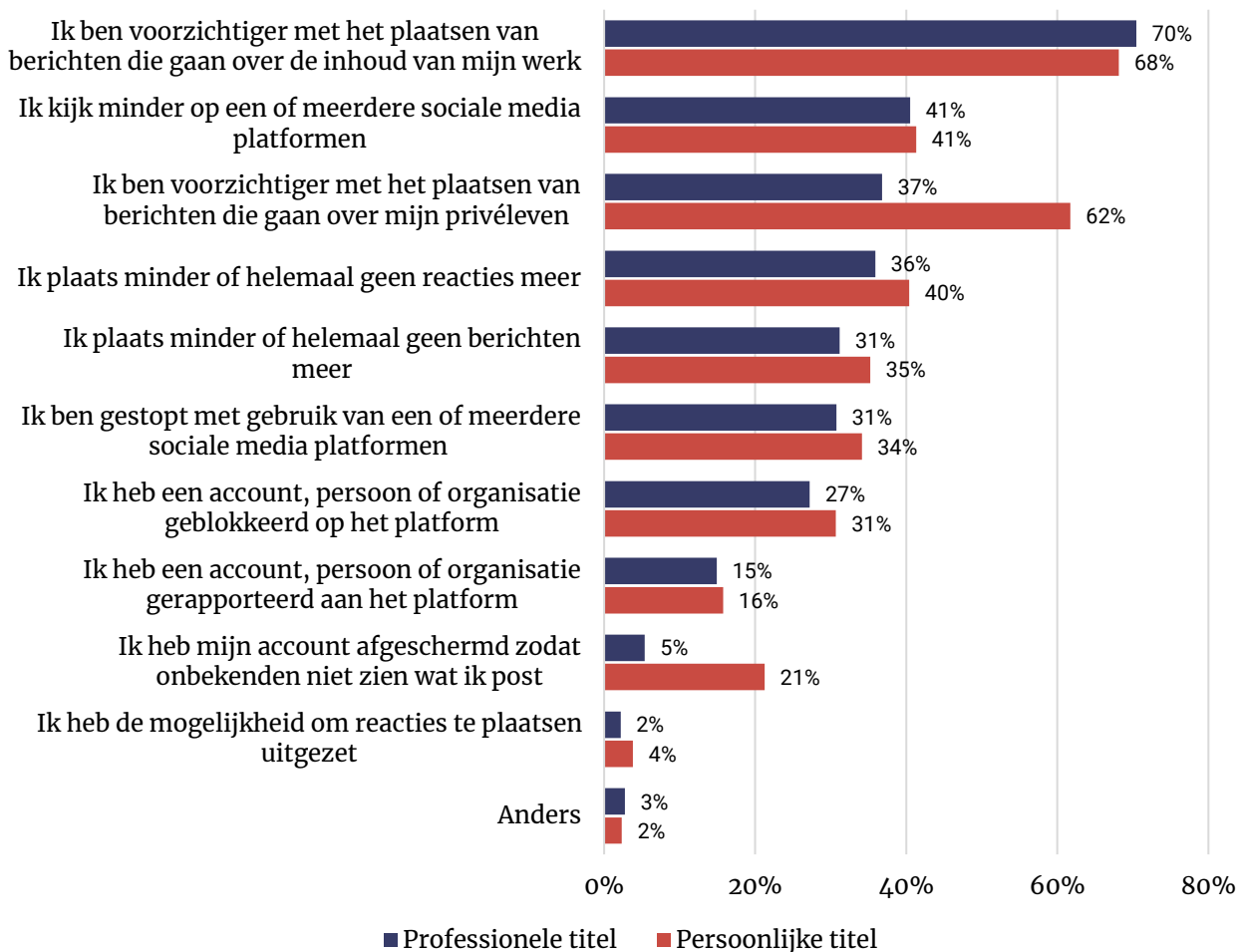
### Slachtoffers agressie en intimidatie meer terughoudend in delen werk op sociale media

Politieke ambtsdragers die door agressie en intimidatie hun sociale mediagebruik hebben aangepast, geven vooral aan dat zij voorzichtiger zijn geworden met het plaatsen van werk gerelateerde berichten. Dit geldt zowel voor hun professionele accounts (70%) als voor hun persoonlijke accounts (68%). Ook is een meerderheid van de ambtsdragers voorzichtiger geworden met het delen van berichten over hun privéleven op hun persoonlijke accounts (62%).

Het minder vaak kijken op sociale mediaplatformen, minder of helemaal geen reacties en berichten meer plaatsen, en stoppen met het gebruik van een of meerdere sociale mediaplatformen zijn andere effecten die relatief veel worden genoemd.

**Figuur 2.16 - Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor uw sociale mediagebruik?**

Basis: politieke ambtsdragers bij wie agressie of intimidatie invloed heeft gehad op hun sociale mediagebruik (n=92)



**Politieke ambtsdragers worden voorzichter en terughoudender door agressie en intimidatie**

In een open vraag zijn politieke ambtsdragers die aangeven dat agressie, intimidatie en bedreiging effect hebben op hun gedrag privé en/of op hun werk gevraagd toe te lichten welke effecten het precies betreft. Voorzichtigheid en terughoudendheid in hun uitlatingen zijn de meest genoemde effecten die politieke ambtsdragers beschrijven. Een aantal citaten:

- “Ik ben voorzichtiger geworden met het doen van 'spontane' uitspraken.”
- “Je wordt voorzichtiger, minder vrijblijvend in de omgang.”
- “Ben voorzichtiger en uit me minder snel, minder onbevangen.”
- “Ik ben in het algemeen gewoon wat voorzichtiger geworden met wat ik vertel.”
- “Je wordt voorzichtiger in je uitlatingen en het zet je aan het nadenken.”

Andere politieke ambtsdragers geven aan dat ze contact met bepaalde personen vermijden of liever niet meer op bepaalde locaties komen:

- “Ik denk wel drie keer na voordat ik besluit om alleen een bezoek aan iemand te brengen.”
- “Bepaalde locaties ontwijk ik en mijn kinderen mogen na een bepaalde tijd niet meer alleen op straat.”
- “Betreffende persoon een poos gemeden waardoor ik niet naar lokale voorstelling ging omdat persoon daar vrijwilliger is.”
- “Ik doe bijvoorbeeld boodschappen bij een supermarkt buiten onze gemeente.”
- “Ik heb bepaalde straten een maand oid gemeden, dat is nu voorbij.”

Ook wordt vaak opgemerkt door politieke ambtsdragers dat zij alerter of waakzamer zijn geworden:

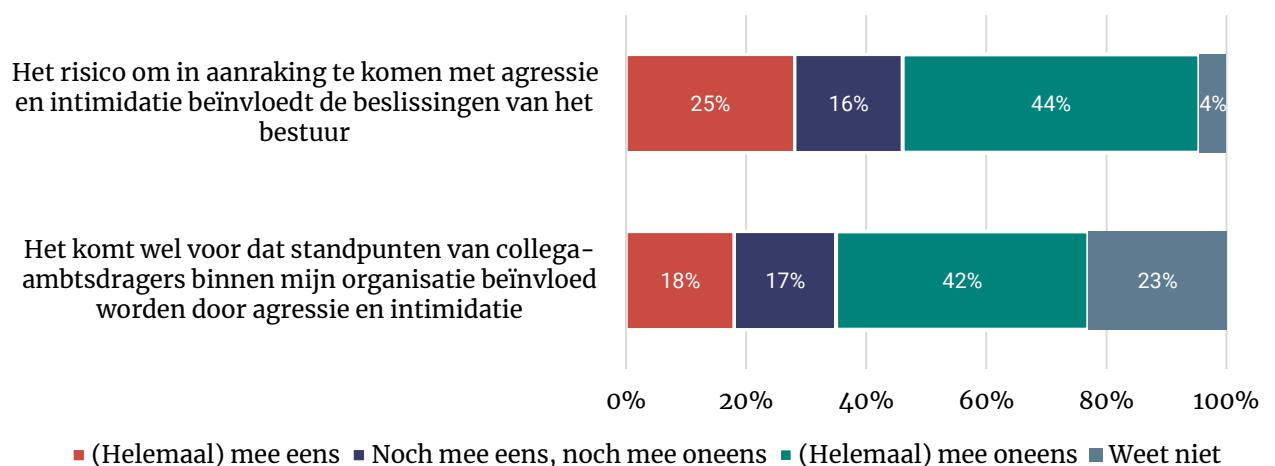
- “Bewust van mogelijkheid dat agressie tot mogelijkheid behoort in contact met inwoners.”
- “Je bent je altijd bewust van je ambt als wethouder wanneer je je in het openbaar beweegt.”
- “Je kijkt op een andere manier naar verkeer en omgeving als je je verplaatst.”
- “Voorzichtiger en minder comfortabel voelen in mijn eigen woonomgeving.”

**Kwart politieke ambtsdragers denkt dat risico op agressie bestuurlijke beslissingen beïnvloedt**

Een kwart (25%) van de politieke ambtsdragers geeft aan dat het risico op agressie en intimidatie de bestuurlijke beslissingen beïnvloedt. Daarnaast denkt 18 procent dat de standpunten van hun collega-ambtsdragers binnen de organisatie worden beïnvloed door agressie en intimidatie. Hierbij valt op dat deze vraag moeilijker is te beantwoorden, gezien het percentage (23%) dat zegt dit niet te weten.

**Figuur 2.17 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.038)

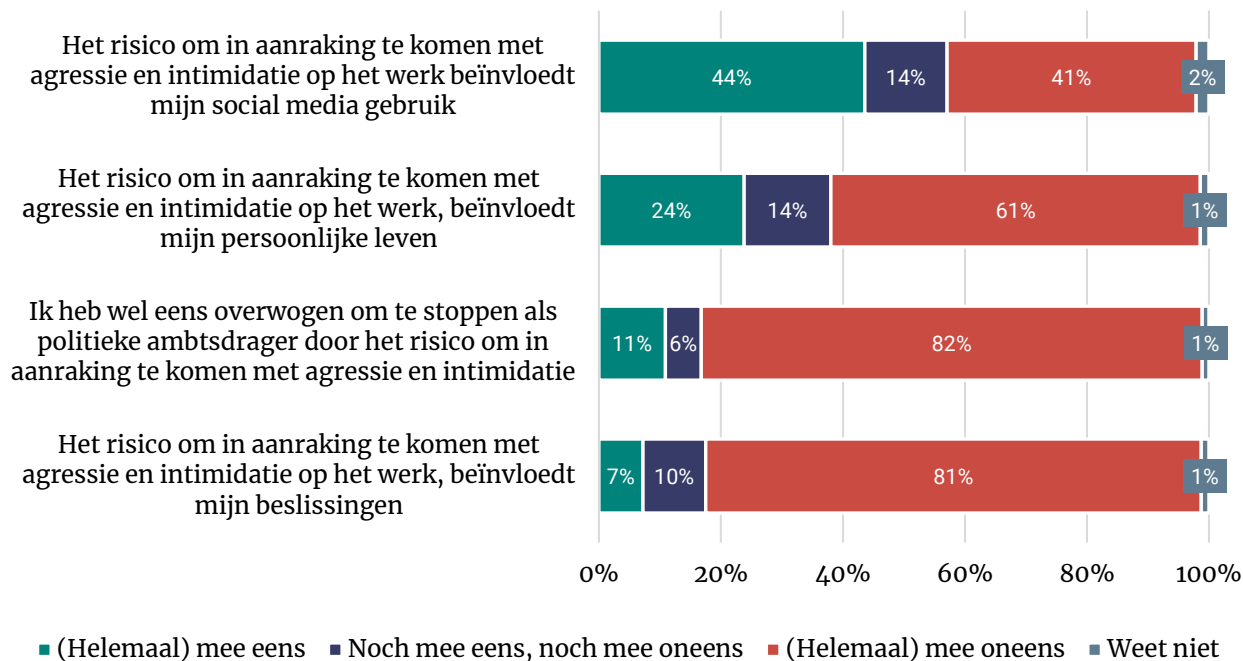


### Sociale mediagebruik het meest beïnvloed door risico op agressie en intimidatie

Als het gaat om de effecten op het eigen gedrag door *het risico op* agressie, dan geven twee op de vijf (44%) aan dat hun gebruik van sociale media hierdoor beïnvloed wordt. Voor een kwart (24%) heeft dit risico invloed op hun persoonlijke leven. Eén op de tien ambtsdragers overwogen wel eens om te stoppen vanwege het risico op agressie (11%).

**Figuur 2.18 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.037)



## Vrouwen worden vaker beïnvloed door het risico om in aanraking met agressie en intimidatie te komen op het werk

Vaker dan mannelijke politieke ambtsdragers, beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie vrouwelijke ambtsdragers hun persoonlijke leven en hun sociale mediagebruik (Tabel 2.32). Ook hebben vrouwen vaker dan mannen overwogen om te stoppen met hun functie door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie (16% versus 9%). Politieke ambtsdragers die dagelijks contact hebben met mensen buiten de organisatie, geven vaker aan dat het risico op agressie en intimidatie op hun werk invloed heeft op hun sociale mediagebruik en persoonlijke leven.

**Tabel 2.26 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) eens**  
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.037)

	Totaal	Mannen (n=630)	Vrouwen (n=306)	Dagelijks contact (n=349)	Enkele keren per week (n=507)	< een keer per week (n=181)
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk, beïnvloedt mijn persoonlijke leven	24%	20%	30%	30%	22%	17%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn sociale-media gebruik	44%	38%	56%	52%	41%	36%
Ik heb wel eens overwogen om te stoppen als politieke ambtsdrager door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie	11%	9%	16%	13%	11%	9%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

## Invloed risico op agressie en intimidatie op politieke ambtsdragers toont geen verandering ten opzichte van 2022

In vergelijking met 2022 zijn er geen veranderingen te zien in de mate waarin het persoonlijke leven en de beslissingen van politieke ambtsdragers worden beïnvloed door het risico op agressie, intimidatie en geweld. Ook blijft het percentage politieke ambtsdragers dat overweegt te stoppen vanwege dit risico ongewijzigd.

**Tabel 2.27 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) eens**  
Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet' (n=1.037)

	2016	2018	2020	2022	2024
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk, beïnvloedt mijn persoonlijke leven	-	-	-	24%	24%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beïnvloedt mijn beslissingen	6%	6%	8%	7%	7%
Ik heb wel eens overwogen om te stoppen als politieke ambtsdrager door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie	-	-	6%	9%	11%



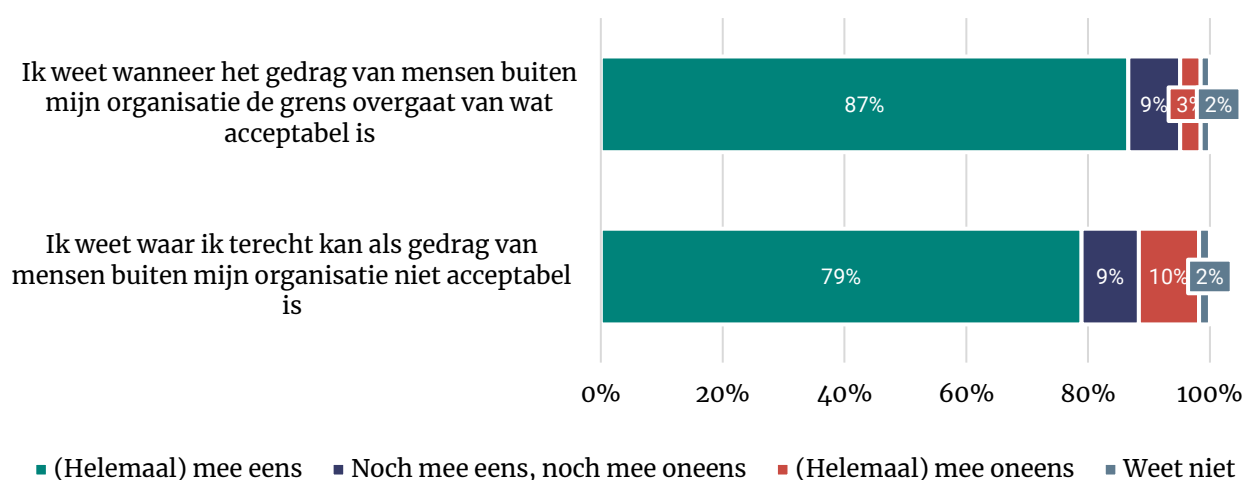
## 2.10 Omgang door organisatie met agressie en intimidatie

### Hoog bewustzijn onder politieke ambtsdragers van onacceptabel gedrag

Een ruime meerderheid van de politieke ambtsdragers (87%) heeft een goed inzicht in wanneer het gedrag van mensen buiten hun organisatie de grens van acceptabel gedrag overschrijdt. Politieke ambtsdragers weten goed waar ze hulp kunnen zoeken als ze geconfronteerd worden met onacceptabel gedrag van buitenstaanders. Eén op de tien (10%) geeft aan niet te weten waar ze terecht kunnen.

**Figuur 2.19 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.082)<sup>8</sup>



Politieke ambtsdragers die werkzaam zijn bij waterschappen zijn minder goed op de hoogte van waar zij terecht kunnen bij onacceptabel gedrag door externen. Twee derde (67%) van deze groep weet waar zij terecht kunnen, ten opzichte van 80 procent van de ambtsdragers bij gemeenten en 83 procent van provincies. Ook van de vrouwelijke politieke ambtsdragers geeft een minder groot deel aan goed op de hoogte te zijn van waar zij terecht kunnen bij onacceptabel gedrag van externen (15%). Onder mannen bedraagt dit percentage 8 procent.

### Wisselende tevredenheid over aanpak en nazorg van agressie en intimidatie

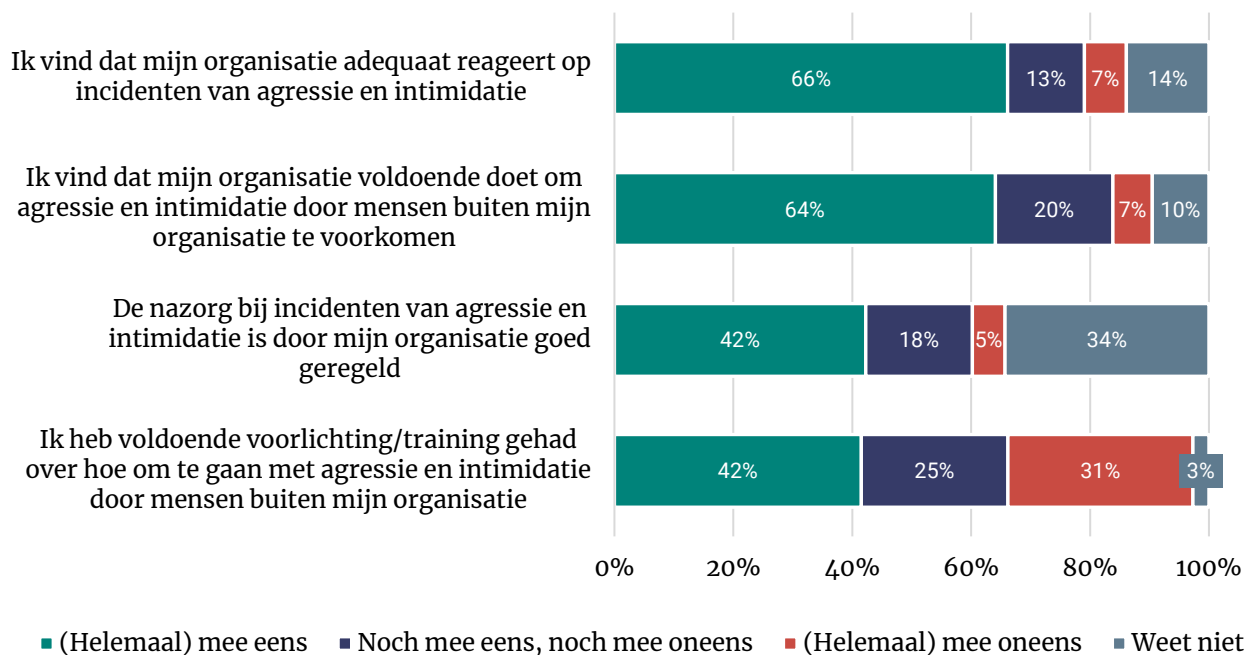
Politieke ambtsdragers zijn over het algemeen tevreden met hoe de organisatie omgaat met agressie en intimidatie. Twee derde (66%) vindt dat de organisatie adequaat reageert op incidenten, en een vergelijkbaar percentage (64%) is van mening dat hun organisatie voldoende maatregelen neemt om agressie en intimidatie door buitenstaanders te voorkomen.

<sup>8</sup> In 2024 zijn deze stellingen herzien. Waar in 2022 uitsluitend werd verwezen naar 'burgers', is dit in 2024 uitgebreid naar 'mensen van buiten mijn organisatie'. Hierdoor is een vergelijking van deze stellingen met die van 2022 niet mogelijk.

Vier op de tien politieke ambtsdragers vinden dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is, terwijl één op de vijf (18%) hierover neutraal is en één op de tien (5%) het hier (helemaal) mee oneens is. De groep die hierover geen mening heeft is relatief groot. Wat betreft het aanbod van voorlichtingen en/of trainingen zijn de meningen meer verdeeld. Bijna een derde (31%) is het oneens met de stelling dat zij voldoende trainingen en/of voorlichting hebben gehad.

**Figuur 2.20 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.082)



**Tevredenheid aanpak agressie en intimidatie varieert sterk tussen subgroepen**

De tevredenheid over de aanpak is relatief laag bij volksvertegenwoordigers, vergeleken met voorzitters van het dagelijks bestuur en de overige leden van het dagelijks bestuur. Zo vinden zij minder vaak dat hun organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie, dat hun organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie van buiten de organisatie te voorkomen en dat de nazorg goed geregeld is. Ook zijn vrouwelijke ambtsdragers minder tevreden over de aanpak dan mannelijke ambtsdragers (Tabel 2.32).

**Tabel 2.28 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) eens met de stelling. Uitgesplitst naar type ambtsdrager**

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.082)

	Voorzitters (n=92)	Leden dagelijks bestuur (n=302)	Volksvertegen- woordigers (n=688)	Mannen (n=652)	Vrouwen (n=320)
Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie	87%	79%	59%	67%	57%
Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie te voorkomen	79%	75%	58%	67%	55%
De nazorg bij incidenten van agressie en intimidatie is door mijn organisatie goed geregeld	75%	50%	36%	66%	60%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Meld Misdaad Anoniem en Slachtofferhulp Nederland goed bekend bij ambtsdragers

De bekendheid van verschillende organisaties wisselt per organisatie. Vooral Meld Misdaad Anoniem (Stichting M.) en Slachtofferhulp Nederland zijn goed bekend. De organisatie Arq/IVP is daarentegen het minst bekend onder de politieke ambtsdragers, bijna negen op de tien hebben hier nog nooit van gehoord.

**Tabel 2.29 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten?**

Basis: politieke ambtsdragers (n=977)

	Volledig mee bekend	Ik weet een beetje wat ze doen	Ik ken ze van naam	Nooit van gehoord
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	42%	34%	21%	3%
Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV)	19%	21%	16%	44%
Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	13%	17%	21%	49%
Slachtofferhulp Nederland	49%	37%	13%	0%
Arq/IVP <sup>9</sup>	3%	4%	7%	86%

<sup>9</sup> Deze antwoordoptie is nieuw toegevoegd in 2024, waardoor het niet mogelijk is de bekendheid hiervan te vergelijken met 2022.

### Voorzitters in grotere mate bekend met steunpunten

Een groter deel van de voorzitters van het dagelijks bestuur is bekend met de verschillende steunpunten en hulporganisaties, vergeleken met de andere leden van het dagelijks bestuur en volksvertegenwoordigers. Dit verschil is met name zichtbaar bij het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur, hier is 73 procent van de voorzitters volledig mee bekend, tegenover 16 procent van de medebestuurders en slechts 7 procent van de volksvertegenwoordigers. Hierbij moet worden opgemerkt dat de CCV enkel wordt ingezet voor bestuurders.

**Tabel 2.30 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten? Uitgesplitst naar type ambtsdrager**

Basis: politieke ambtsdragers (n=977)

Organisatie	Bekendheid	Totaal	Voorzitters (n=80)	Dagelijks bestuurders (n=264)	Volksvertegen- woordigers (n=633)
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	Volledig bekend	42%	88%	43%	37%
	Een beetje bekend	34%	8%	36%	36%
	Ik ken ze van naam	21%	1%	18%	23%
	Nooit van gehoord	3%	2%	3%	3%
Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV)	Volledig bekend	19%	81%	34%	8%
	Een beetje bekend	21%	13%	25%	20%
	Ik ken ze van naam	16%	5%	16%	18%
	Nooit van gehoord	44%	1%	25%	54%
Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	Volledig bekend	13%	73%	16%	7%
	Een beetje bekend	17%	14%	18%	17%
	Ik ken ze van naam	21%	10%	31%	19%
	Nooit van gehoord	49%	3%	36%	58%
Slachtofferhulp Nederland	Volledig bekend	49%	81%	48%	47%
	Een beetje bekend	37%	17%	37%	39%
	Ik ken ze van naam	13%	2%	14%	14%
	Nooit van gehoord	0%	0%	1%	0%
Arq/IVP	Volledig bekend	3%	10%	2%	3%
	Een beetje bekend	4%	7%	2%	5%
	Ik ken ze van naam	7%	13%	7%	6%
	Nooit van gehoord	86%	71%	89%	87%

### Burgemeesters veruit het meest bekend met steunpunten

Burgemeesters zijn veruit het meest bekend met de verschillende steunpunten waar men bij terecht kan, vergeleken met andere politieke ambtsdragers. Bijna alle Burgemeesters zijn volledig bekend met Meld Misdaad Anoniem (96%) en een ruime meerderheid is bekend met de Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV) (86%), Slachtofferhulp Nederland (86%) en het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur (78%).

**Tabel 2.31 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten? Uitgesplitst naar functie**

Basis: politieke ambtsdragers (n=977)

Organisatie	Bekendheid	Totaal	Burge- meesters (n=69)	Wet- houders (n=223)	Raads- leden (n=417)	Staten- leden (n=97)	AB-leden (n=120)
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	Volledig bekend	42%	96%	45%	40%	27%	31%
	Een beetje bekend	34%	4%	37%	36%	36%	37%
	Ik ken ze van naam	21%	0%	15%	21%	35%	29%
	Nooit van gehoord	3%	0%	3%	3%	2%	3%
Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV)	Volledig bekend	19%	86%	38%	10%	3%	4%
	Een beetje bekend	21%	10%	26%	22%	16%	11%
	Ik ken ze van naam	16%	4%	16%	17%	22%	18%
	Nooit van gehoord	44%	0%	21%	51%	59%	67%
Ondersteunings- team Weerbaar Bestuur	Volledig bekend	13%	78%	18%	8%	5%	0%
	Een beetje bekend	17%	13%	19%	17%	22%	11%
	Ik ken ze van naam	21%	7%	32%	19%	30%	11%
	Nooit van gehoord	49%	1%	32%	57%	43%	78%
Slachtofferhulp Nederland	Volledig bekend	49%	86%	50%	49%	43%	34%
	Een beetje bekend	37%	13%	36%	38%	39%	50%
	Ik ken ze van naam	13%	1%	13%	13%	16%	16%
	Nooit van gehoord	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Arq/IVP	Volledig bekend	3%	10%	2%	3%	2%	1%
	Een beetje bekend	4%	4%	2%	5%	3%	3%
	Ik ken ze van naam	7%	14%	8%	6%	8%	4%
	Nooit van gehoord	86%	71%	87%	86%	87%	92%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep.

Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

*\*Het aantal Commissarissen van de Koning, leden van de Gedeputeerde Staten, Dijkgraven/Watergraven en leden van het dagelijks bestuur is statistisch te laag om in de tabel op te nemen.*

## Toename bekendheid CCV en Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur

Er is een toename in de bekendheid van de Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV) en het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur vergeleken met 2022. In 2022 was bijna een kwart bekend met de Woningscan of regeling preventieve beveiliging (23%). Dit percentage is in 2024 is gestegen naar twee op de vijf (40%). Eveneens kende een kwart van de politieke ambtsdragers het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur in 2022 (23%), dit is in 2024 gestegen naar 30 procent.

**Tabel 2.32 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten? Uitgesplitst naar jaren**

Basis: politieke ambtsdragers

	2022 (n=1.325)	2024 (n=977)
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	76%	76%
Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV)	23%	40%
Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	23%	30%
Slachtofferhulp Nederland	88%	86%

## 2.11 Ondersteuningsbehoeften

In een open vraag zijn politieke ambtsdragers gevraagd welke vorm van ondersteuningsbehoefte zij hebben ten aanzien van (het omgaan met) agressie en intimidatie. Politieke ambtsdragers hebben veelal behoefte aan (meer) informatiebijeenkomsten c.q. (meer) trainingen. Deze behoefte wordt meer dan gemiddeld genoemd door raadsleden. De citaten lijken erop te wijzen dat sommigen nog niet eerder een training hebben gehad.

- *"Een algemene training 'hoe om te gaan met agressie en intimidatie' zou nuttig kunnen zijn voor raadsleden."*
- *"Voorlichting algemeen. Ik merk dat ook de raadsleden sociale media te snel te serieus nemen."*
- *"Voorlichtingsbijeenkomst gericht op bewustzijn, basis van omgaan met en bekendheid hulplijnen indien."*
- *"Preventieve trainingen, het onderwerp intern op de agenda houden om te voorkomen dat het taboe wordt."*
- *"Het zou goed zijn om een cursus te krijgen over hoe om te gaan met agressie en intimidatie. En om geïnformeerd te worden waar je terecht kunt indien er iets speelt."*

Ook aan een aanspreekpunt/(actievare) vertrouwenspersoon geeft men aan behoefte te hebben. Deze citaten illustreren dat nog niet in alle organisaties een (bekend) aanspreekpunt is.

- *"Een onafhankelijk aanspreekpunt, een soort van vertrouwenspersoon."*
- *"Een vertrouwenspersoon die makkelijk te benaderen is, en die in gezamenlijk overleg meedenkt aan een oplossing."*
- *"Kenniname van de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon binnen de organisatie."*
- *"Luisterend oor, erkenning en handelingsperspectief."*
- *"Weten bij wie ik terecht kan, iemand die er ook iets mee doet en het registreert (ons kent ons in onze gemeente)."*
- *"Actievare vertrouwenspersonen."*

Tot slot benoemen enkele ambtsdragers een algemene behoefte ten aanzien van normstelling:

*“Het is denk ik vooral belangrijk dat we voorkomen dat we het normaliseren met z’n allen.”*

### 3 Ervaringen medewerkers

Dit hoofdstuk beschrijft de mate waarin medewerkers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken hebben gehad met agressie en intimidatie. Daaropvolgend is een beschrijving van de aard van de incidenten opgenomen. Ook gaat het hoofdstuk in op de mening van medewerkers ten aanzien van de ervaren veiligheid en de wijze waarop hun organisatie aandacht aan het onderwerp besteed. Naast de resultaten op totaalniveau worden ook – waar relevant – de resultaten per bestuurslaag en naar relevante achtergrondkenmerken gepresenteerd. Waar mogelijk worden de resultaten vergeleken met die van voorgaande jaren.

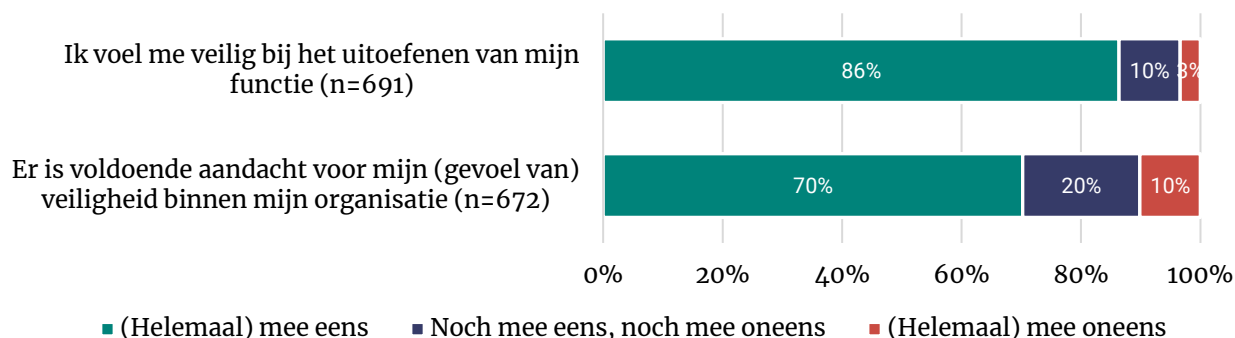
#### 3.1 Gevoel van veiligheid

##### Ruim acht op tien medewerkers voelen zich veilig genoeg om hun werk uit te voeren

Om inzicht te krijgen in de mate waarin medewerkers zich veilig voelen bij het uitoefenen van hun taak, zijn hen twee stellingen voorgelegd. De ruime meerderheid is positief. Bijna negen op de tien medewerkers (86%) voelen zich veilig bij het uitoefenen van hun functie en zeven op de tien medewerkers geven aan dat er voldoende aandacht is voor hun (gevoelens) van veiligheid binnen de organisatie. Wel vindt één op tien (10%) dat de aandacht onvoldoende is.

**Figuur 3.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



##### Medewerkers 'binnendienst' en niet-slachtoffers voelen zich veiliger

Medewerkers werkzaam bij 'de binnendienst'<sup>10</sup> voelen zich veiliger bij het uitoefenen van hun functie (89%) dan medewerkers van 'de buitendienst'<sup>11</sup> (68%; niet in tabel). Daarnaast voelen medewerkers die in de afgelopen twaalf maanden geen agressie en intimidatie hebben meegemaakt zich over het algemeen veiliger bij het uitoefenen van hun functie (91%, Tabel 3.1) dan medewerkers die wel een incident hebben meegemaakt (75%). Mogelijk is hier sprake van een dwarsverband: medewerkers van de buitendienst maken vaker agressie mee dan medewerkers van de binnendienst.

<sup>10</sup> Onder binnendienst vallen medewerkers werkzaam bij beleid, onderzoek, ondersteuning, bestuurlijk en management.

<sup>11</sup> Onder buitendienst vallen medewerkers werkzaam bij inspectie, toezicht, handhaving en controle.



**Tabel 3.1 – (Aandacht voor) gevoel van veiligheid, uitgesplitst naar meemaken incident % (helemaal) mee eens**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)

	Geen incident meegemaakt	Incident meegemaakt
Ik voel me veilig bij het uitoefenen van mijn functie (n=691)	91%	75%
Er is voldoende aandacht voor mijn (gevoel van) veiligheid binnen mijn organisatie (n=672)	71%	67%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

## 3.2 Prevalentie van agressie en intimidatie

Medewerkers gaven aan of en hoe vaak zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met vier verschillende vormen van agressie: verbale agressie, bedreiging of intimidatie en fysieke agressie. In het kader hieronder staat welke uitleg de medewerkers hierbij kregen.

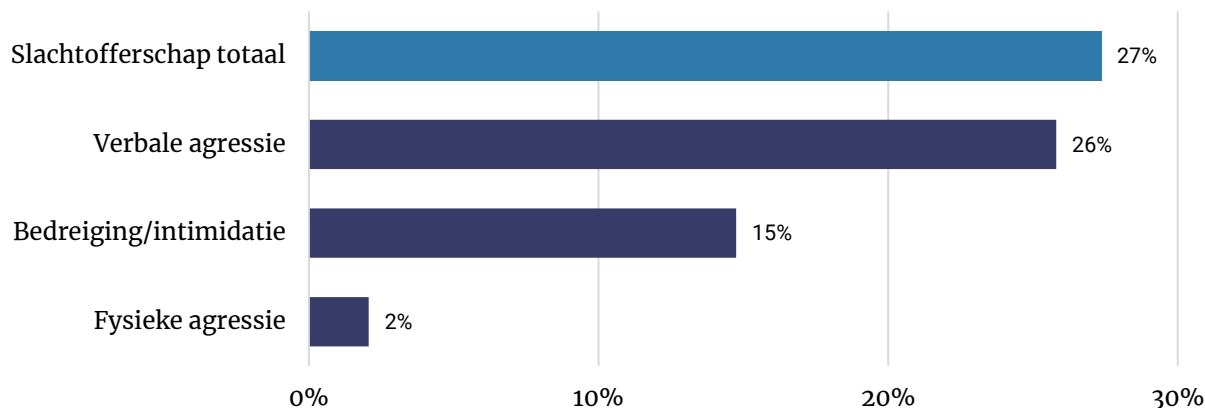
### Vormen van agressie en intimidatie

- Bij **verbale agressie** gaat het voornamelijk om schelden, schreeuwen, kwetsen of negatieve of discriminerende opmerkingen (online en offline).
- **Fysieke agressie** heeft betrekking op duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie en gooien met/vernielen van voorwerpen.
- **Bedreiging** is een concrete uiting om iemand, of diens naasten, wat aan te doen.
- **Intimidatie** is vaak minder concreet en/of indirect en roept vooral een gevoel van onveiligheid bij de getroffene op.
- Bedreiging en intimidatie kunnen verschillende vormen aannemen: onder druk zetten, provoceren, chanteren, vernielen van persoonlijke bezittingen, stalken, seksuele intimidatie, versturen van een dreigbrief of e-mail, uitingen via sociale media of het op andere wijze afgeven van een 'signaal'.

### Kwart medewerkers kreeg te maken met agressie

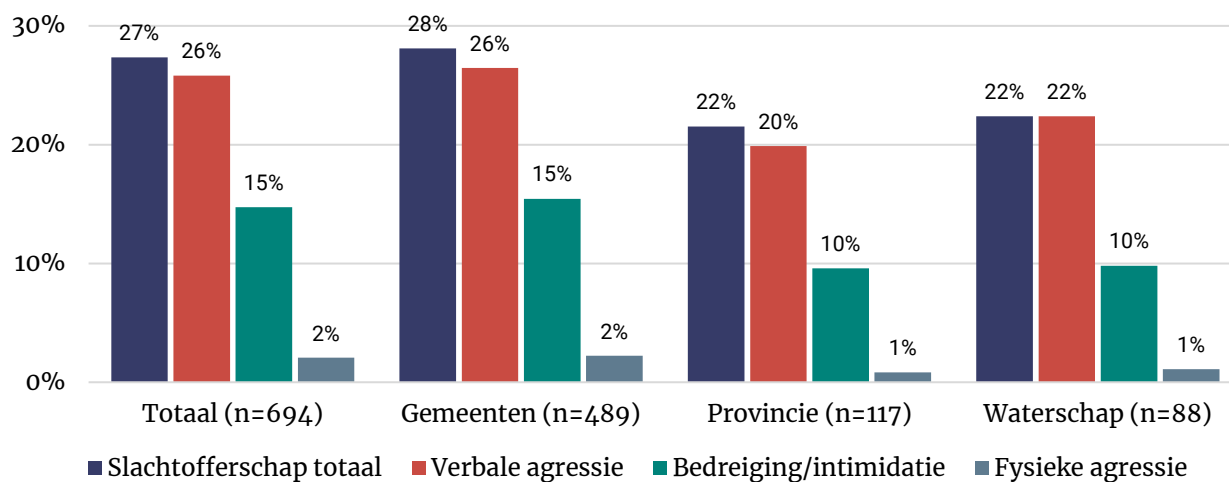
In de afgelopen 12 maanden heeft ruim een kwart van de medewerkers (27%) te maken gehad met agressie, bedreiging of intimidatie door mensen buiten de organisatie. Van de verschillende vormen van agressie komt verbale agressie het vaakst voor (26%), gevolgd door bedreiging en intimidatie (15%). Fysieke agressie (2%) kwam beduidend minder voor.

**Figuur 3.2 - Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie?**  
 Basis: medewerkers (n=694)



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, wat betekent dat er geen verschil tussen de bestuurslagen kan worden aangetoond.

**Figuur 3.3 - Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie? Uitgesplitst naar bestuurslaag.**  
 Basis: medewerkers (n=694)

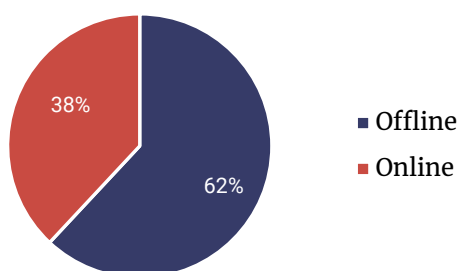


### Twee op de drie incidenten zijn offline

Verbale agressie, bedreiging en intimidatie tegenover overheidsmedewerkers kunnen zowel online als offline worden geuit. Aan medewerkers is dan ook gevraagd om aan te geven hoe vaak agressie online is geuit, en hoe vaak dat offline (face-to-face) was. Voor zowel verbale agressie als bedreiging of intimidatie gaat het vaker om offline agressie (62%).<sup>12</sup>

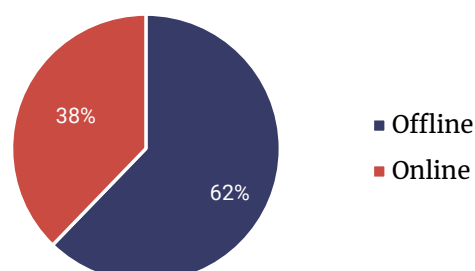
**Figuur 3.4 – Verhouding offline en online verbale agressie**

Basis: medewerkers die te maken hadden met verbale agressie in de afgelopen 12 maanden (n=171)



**Figuur 3.5 – Verhouding offline en online bedreiging en intimidatie**

Basis: medewerkers die te maken hadden met bedreiging of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=95)



**Tabel 3.2 - Via welke online kanalen is agressie of intimidatie in de laatste 12 maanden geuit? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met online agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=67)

	Totaal
E-mail	72%
Anders	23%
WhatsApp	15%
Facebook	6%
X (Voorheen Twitter)	2%
LinkedIn	2%
YouTube	2%
Mastodon	0%
Instagram	0%
Snapchat	0%

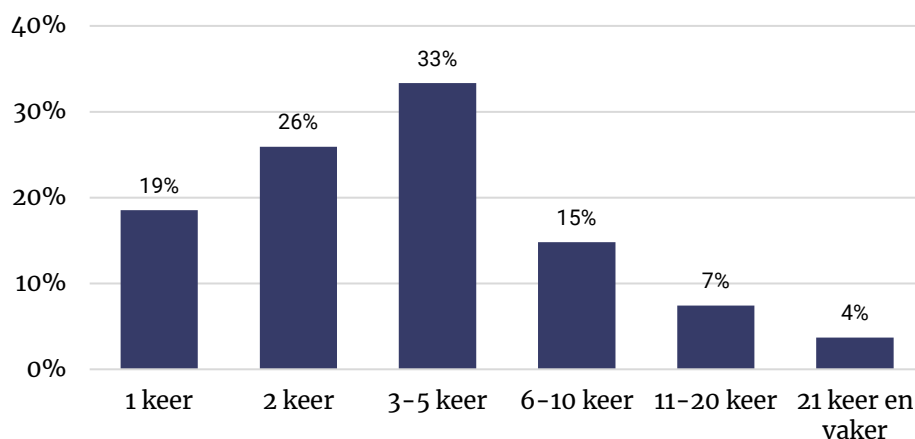
<sup>12</sup> Aan respondenten is gevraagd om het aantal incidenten van verbale agressie op te splitsen in het aantal offline en online gevallen. Datzelfde is gevraagd voor het aantal gevallen van bedreiging of intimidatie. Per respondent is het percentage online en offline incidenten bepaald en hiervan is het gemiddelde genomen. Er is niet gekozen om de verhouding te berekenen op basis van de som van het aantal incidenten van alle medewerkers samen, omdat medewerkers die veel incidenten hebben meegemaakt dan relatief zwaar meetellen.

### Meerderheid slachtoffers agressie en intimidatie overkwam dit meer dan één keer

De meeste medewerkers die te maken hebben gehad met agressie en intimidatie (81%) werden meer dan één keer slachtoffer. De overige 19 procent is eenmalig slachtoffer geworden. De meeste slachtoffers zijn drie tot vijf keer slachtoffer geworden (Figuur 3.6).

**Figuur 3.6 - Hoe vaak heeft u zelf of uw familie/vrienden de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie?**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



### Zes op tien medewerkers werkzaam in dienstverlening kreeg te maken met agressie

Bij sommige overheidsfuncties komt meer agressie voor dan bij andere. Zes op de tien medewerkers werkzaam bij de (maatschappelijke en publieke) dienstverlening kregen te maken met een vorm van agressie (62%, Tabel 3.3). Voor medewerkers van de buitendienst gaat het om bijna de helft (43%). Medewerkers in deze functiegroepen hebben significant meer te maken met agressie dan medewerkers van 'de binnendienst': beleid, onderzoek, ondersteuning, bestuurlijke taken en management (21%).

**Tabel 3.3 – Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie? Uitgesplitst naar functie\***

Basis: medewerkers (n=694)

	Buitendienst** (n=49)	Dienstverlening** (n=55)	Binnendienst**** (n=487)
Verbale agressie	43%	62%	19%
Bedreiging/intimidatie	19%	34%	12%
Fysieke agressie	3%	5%	2%
Slachtofferschap totaal	43%	62%	21%

\*De categorie 'anders' (n=103) is niet weergegeven in de figuur

\*\* Onder buitendienst vallen medewerkers werkzaam bij inspectie, toezicht, handhaving en controle

\*\*\* Onder dienstverlening vallen medewerkers werkzaam bij maatschappelijke en publieke dienstverlening

\*\*\*\* Onder binnendienst vallen medewerkers werkzaam bij beleid, onderzoek, ondersteuning, bestuurlijk en management

### Aandeel medewerkers dat agressie of intimidatie meemaakt hoger bij frequent contact met inwoners en sociale mediagebruik

Hoe intensiever het contact is met mensen buiten de organisatie, hoe groter de kans is op agressie en intimidatie. Vier op de tien medewerkers met dagelijks contact met mensen van buiten de organisatie kregen in de afgelopen 12 maanden te maken met een vorm van agressie. Dat geldt ook voor een derde van de medewerkers die enkele keren per week dergelijk contact hebben. Dit staat tegenover respectievelijk 12 en 3 procent van de medewerkers die minder dan eenmaal per week of nooit in contact zijn met mensen van buiten de organisatie. Eenzelfde patroon is zichtbaar voor verbale agressie en bedreiging of intimidatie (Tabel 3.4). Vergelijken met medewerkers die geen sociale media gebruiken, werden meer medewerkers die dagelijks of wekelijks sociale media gebruiken op persoonlijke titel slachtoffer van agressie. Dit is met name het geval bij verbale agressie (Tabel 3.14).

**Tabel 3.4 – Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie? Uitgesplitst naar contact met mensen van buiten de organisatie en gebruik sociale media**

Basis: medewerkers (n=694)

	Contact met mensen van buiten de organisatie				Gebruik sociale media persoonlijk			
	Dagelijks (n=198)	Enkele keren per week (n=283)	< 1x per week (n=159)	Geen contact (n=54)	Dagelijks (n=198)	Enkele keren per week (n=137)	< 1x per week (n=151)	Geen sociale media (n=208)
Verbale agressie	37%	31%	11%	1%	31%	33%	23%	16%
Bedreiging/ intimidatie	22%	17%	4%	3%	15%	19%	11%	13%
Fysieke agressie	2%	3%	1%	0%	6%	0%	5%	1%
Slachtofferschap totaal	39%	32%	12%	3%	32%	35%	25%	19%

### Meer vrouwen dan mannen werden slachtoffer van agressie en intimidatie

Vrouwelijke medewerkers (31%) hebben vaker te maken met agressie en intimidatie dan hun mannelijke collega's. Het gaat specifiek om incidenten van verbale agressie: 30 procent van de vrouwen maakte dit mee, ten opzichte van 22 procent van de mannen. Met bedreiging en intimidatie en fysieke agressie kregen vrouwen en mannen evenveel te maken.

**Tabel 3.5 - Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie? Uitgesplitst naar geslacht**

Basis: medewerkers (n=694)

	Mannen (n=398)	Vrouwen (n=293)
Verbale agressie	22%	30%
Bedreiging/ intimidatie	14%	16%
Fysieke agressie	3%	1%
Slachtofferschap totaal	24%	31%

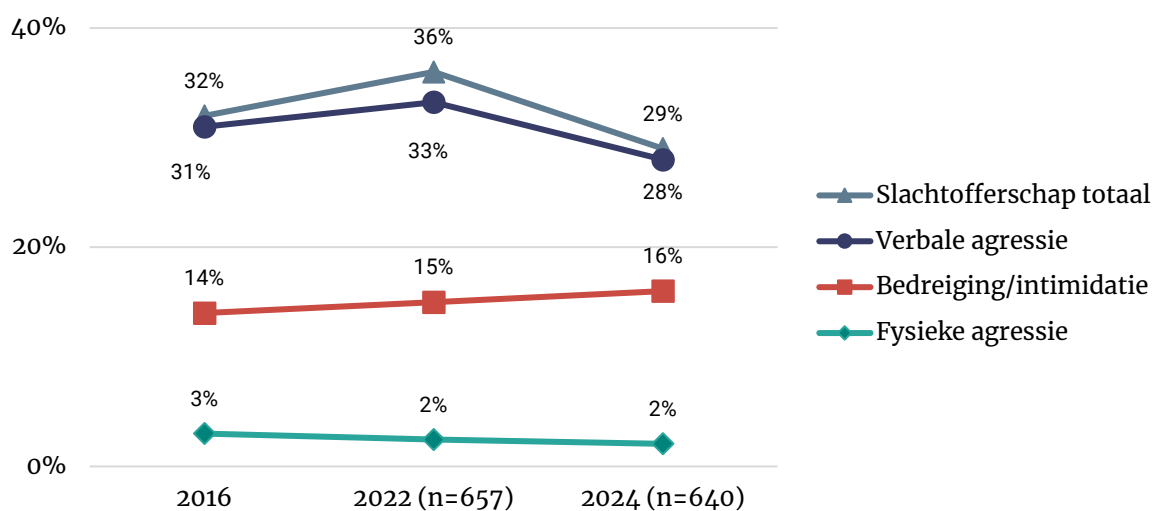
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Afname in verbale agressie tussen 2024 en 2022

In de metingen van de monitor van 2016 en 2022 is ook gekeken naar de mate waarin agressie en intimidatie onder overheidsmedewerkers voorkomt. In verband met een kleine verandering in de vraagstelling, is het maken van een zuivere vergelijking met de mate van aanwezigheid van agressie en intimidatie in 2016 niet mogelijk.<sup>13</sup>

Na een stijging van het aandeel medewerkers dat een vorm van agressie meemaakte tussen 2016 en 2022, is dit aandeel in 2024 weer afgenomen tot het niveau van 2016. De afname van het totaal aandeel medewerkers dat agressie meemaakte, komt uitsluitend door een afname in verbale agressie (van 33% in 2022 naar 28% in 2024). Het percentage medewerkers dat te maken kreeg met bedreiging of intimidatie of fysieke agressie is gelijk gebleven sinds 2016.

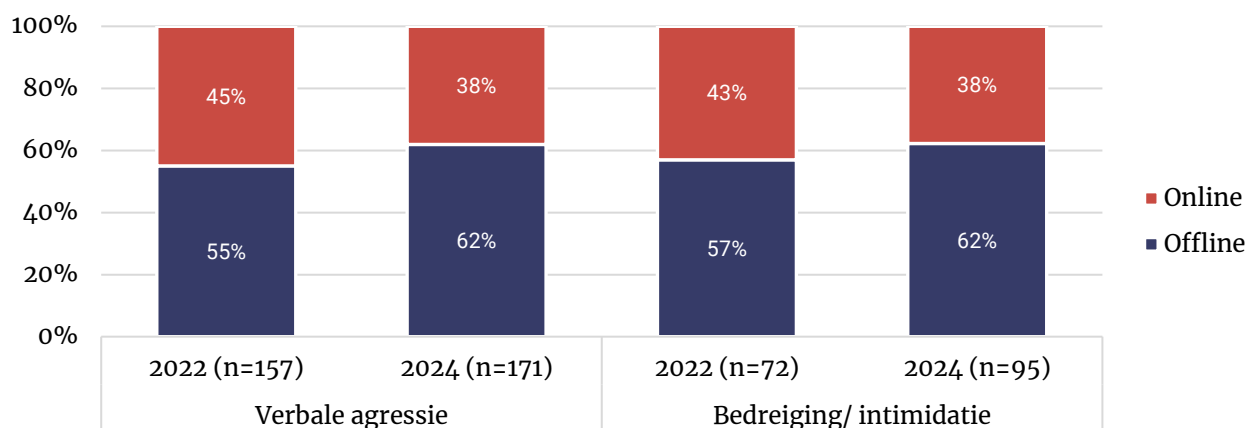
**Figuur 3.7 - Hoe vaak heeft u zelf, of uw familie/vrienden, de afgelopen 12 maanden vanwege uw functie te maken gehad met onderstaande vormen van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie? Naar jaar 2016 (dagelijks contact met mensen van buiten de organisatie), 2022 en 2024 ('wel eens' contact)**  
Basis: medewerkers met contact met mensen van buiten de organisatie (n is in figuur weergegeven)



De verhouding tussen online en offline incidenten van verbale agressie en bedreiging of intimidatie zijn vergelijkbaar aan 2022. Het aandeel offline incidenten in 2024 van verbale agressie (62%) en bedreiging of intimidatie (62%) zijn niet significant hoger dan in 2022 (respectievelijk 55% en 57%).

<sup>13</sup> In 2016 is aan medewerkers gevraagd of zij wel of niet in hun dagelijks werk contact hebben met burgers. Vervolgens is in de groep die 'ja' antwoordde op deze vraag onderzocht hoe vaak agressie voorkwam. Omdat we inzicht wilden krijgen in de invloed van de frequentie van burgercontacten, is in 2022 de vraag uitgebreid met een frequentieschaal van burgercontacten, namelijk: 'dagelijks', 'enkele keren per week', 'minder dan eenmaal per week' en 'nooit'. Zoals te lezen is in tabel 4.4 is het voorkomen van agressie en geweld afhankelijk van de frequentie van burgercontacten. In 2022 is de vraag of een medewerker te maken had met agressie en intimidatie alleen gesteld aan medewerkers met burgercontact. In 2024 is deze vraag aan iedereen gesteld, omdat medewerkers zonder burgercontact ook te maken kunnen hebben met agressie en intimidatie. Om de resultaten van 2024 toch te kunnen vergelijken met voorgaande jaren, is de data van 2024 herberekend naar medewerkers met burgercontact.

**Figuur 3.8 - Verhouding offline en online verbale agressie en bedreiging en intimidatie, uitgesplitst naar jaar**  
 Basis: medewerkers die te maken hadden met verbale agressie of bedreiging/intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is in figuur weergegeven)



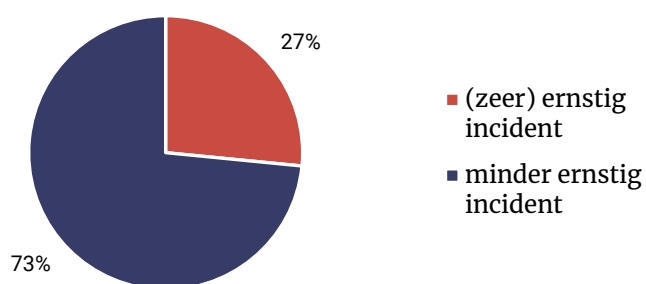
### 3.3 Ernst incident

#### Kwart incidenten ervaren als (zeer) ernstig

Aan medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie is gevraagd om hun meest recente ervaring te beoordelen op een schaal van 1 (niet ernstig) tot 7 (zeer ernstig). Hierbij staan scores van 1, 2, 3 of 4 voor ‘minder ernstig’ en scores van 5, 6 of 7 voor ‘(zeer) ernstig’. Bijna driekwart van deze medewerkers (73%) beschouwt het meest recente incident als ‘minder ernstig’, tegenover ruim een kwart (27%) die het als (zeer) ernstig beschouwt.

**Figuur 3.9 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren?**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



#### Bedreiging en intimidatie vaker ‘ernstig’ dan verbale agressie

Medewerkers die bedreiging of intimidatie hebben meegemaakt, geven vaker aan dat het laatste incident ernstig was (40%) dan medewerkers die verbale agressie hebben meegemaakt (21%). Over het algemeen wordt verbale agressie dus als minder ernstig ervaren dan bedreiging en intimidatie (Tabel 3.6).

**Tabel 3.6 – Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren?\*** *Uitgesplitst naar type agressie*

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

	Verbale agressie (n=134)	Bedreiging/ intimidatie (n=44)
<b>Ernstig</b>	21%	40%
<b>Minder ernstig</b>	79%	60%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep.

Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie heeft meegemaakt, is te klein (n=3) om nader uit te splitsen

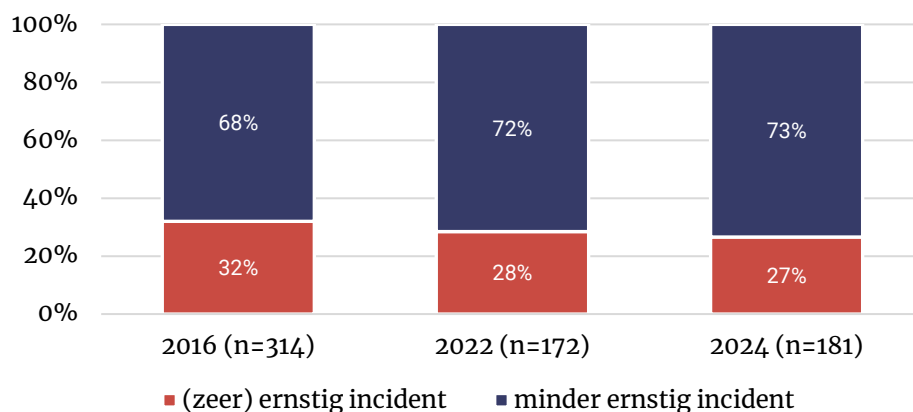
Daarnaast blijkt dat mannen vaker het meest recente incident als ernstig beschouwen (37%) dan vrouwen (18%). Dit terwijl mannen niet vaker dan vrouwen bedreiging/intimidatie meemaken.

### Ernst incidenten vergelijkbaar met voorgaande jaren

Ten opzichte van 2016 en 2022 is de verhouding tussen ernstige en minder ernstige incidenten gelijk.

**Figuur 3.10 – Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren? Uitgesplitst naar jaar**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is in figuur weergegeven)



Omgerekend naar alle medewerkers met burgercontacten heeft 21 procent in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met een als 'minder ernstig' ervaren incident. Acht procent had te maken met een incident dat als (zeer) ernstig is ervaren. In 2016 ging het in totaal om tien procent dat te maken had met een (zeer) ernstig incident en 22 procent had te maken met een minder ernstig incident.



### Perceptie ernst incidenten over tijd

In tabel 3.7 is een verschuiving te zien in de mate waarin medewerkers specifieke incidenten als ernstig beschouwen. Waar in 2022 26 procent van de medewerkers die te maken hadden met verbale agressie dit (zeer) ernstig vond, geldt dat in 2024 voor 21 procent. Bij bedreiging en intimidatie is een tegenovergesteld patroon te zien. In 2022 beoordeelde 32 procent van de medewerkers die hiermee te maken hadden dit als een (zeer) ernstig incident, terwijl dat in 2024 voor vier op de tien medewerkers geldt (40%). Voor beide ontwikkelingen geldt echter dat de verschillen niet significant zijn, waardoor een echte trend nog niet is aan te tonen.

**Tabel 3.7 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren? Uitgesplitst naar type incidenten en jaar\***

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden

	2022		2024	
	Ernstig	Niet-ernstig	Ernstig	Niet-ernstig
Verbale agressie	26%	74%	21%	79%
Bedreiging/intimidatie	32%	68%	40%	60%
<b>Totaal</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie heeft meegemaakt, is te klein (n=3) om nader uit te splitsen

## 3.4 Uitingsvorm

Om zicht te krijgen op de aard, uitingsvorm en ernst van de incidenten, is aan medewerkers een aantal vragen gesteld over het meest recente incident dat zij hebben meegemaakt. Ten eerste vroegen we medewerkers of zij het meest recente incident dat ze hebben meegemaakt konden beschrijven.

Een aantal voorbeelden van incidenten waarbij medewerkers aangeven dat deze minder ernstig zijn:

- “Burger was ontevreden over de begeleiding en besluiten die een van mijn medewerkers had geboden. Hierop kwam hij bij mij 'verhaal' halen”
- “Dreigen met hoger op zoeken (burgemeester e.d.) en je wegzetten als of je minder begaafd bent”
- “Een scheldpartij en "ik weet je te vinden" door iemand die het niet eens was met een door een andere afdeling genomen beslissing maar die door de telefooncentrale naar mijn afdeling (verkeerde) door was verbonden en die niet wilde luisteren naar het feit dat hij verkeerd door was verbonden.”
- “Forse scheldpartij tijdens een overleg”
- “Iemand was het niet eens met een aanschrijving. Dit resulteerde in een reeks van agressie zoals schreeuwen, verwijten maken, schelden etc.”
- “In een gesprek gevloekt en gescholden”

Medewerkers die een ernstig incident hebben meegemaakt, hebben onder andere meegemaakt:

- “Agressieve klant te woord gestaan in de stadshal. Hij schold veel en gedroeg zich agressief. Hierop is hij aangesproken”
- “Bedreigd door extreemrechtse man dat hij weet waar ik en mijn familie wonen”

- *“Cliënten aan de telefoon die willen direct geholpen worden of iets krijgen en als dat dan niet gaat dan schelden, dreigen met maatregelen, burgemeester, wethouders en andere politici benaderen zodat je ontslagen wordt (is het dreigement tenminste, gebeurd uiteraard niet) etc.”*
- *“De ander was niet blij met de boodschap die ik bracht. Hierdoor werd ik op zeer onaangename wijze bejegend. Schelden en dreigen 'het hogerop' te zoeken. Dit was niet prettig.”*
- *“De persoon in kwestie zat aan de andere kant van de tafel en speelde direct op de persoon. Diens waarheid was de enige universele waarheid en als die in het gedrang zou komen was ik nog niet jarig. Een directe bedreiging was het niet maar ik voelde me direct in mijn persoonlijke sfeer aangevallen. Wat een constructief gesprek had moeten worden, werd een fiasco waardoor ik dit soort dingen (het onderwerp van het gesprek) niet meer zal oppakken voor de organisatie.”*
- *“Deze burger zijn aanvraag was afgewezen. Maar hier ging hij niet mee akkoord. Had geen zin om bezwaar te maken. Ik moest het maar regelen. Hij wist waar ik woonde en zou me wel komen opzoeken. Als ik niet voor 12.00 iets zou regelen zouden de gevolgen voor mij zijn.”*
- *“Nep accounts aangemaakt op social media, seksueel getint, en mij zo belachelijk gemaakt bij bekenden en het verdere internet”*
- *“Persoonlijke verbale aanvallen tijdens een overleg met een samenwerkingspartner. Integriteit en professionaliteit werden in twijfel getrokken. Veel geschreeuw en er werd met de vuist op tafel geslagen.”*

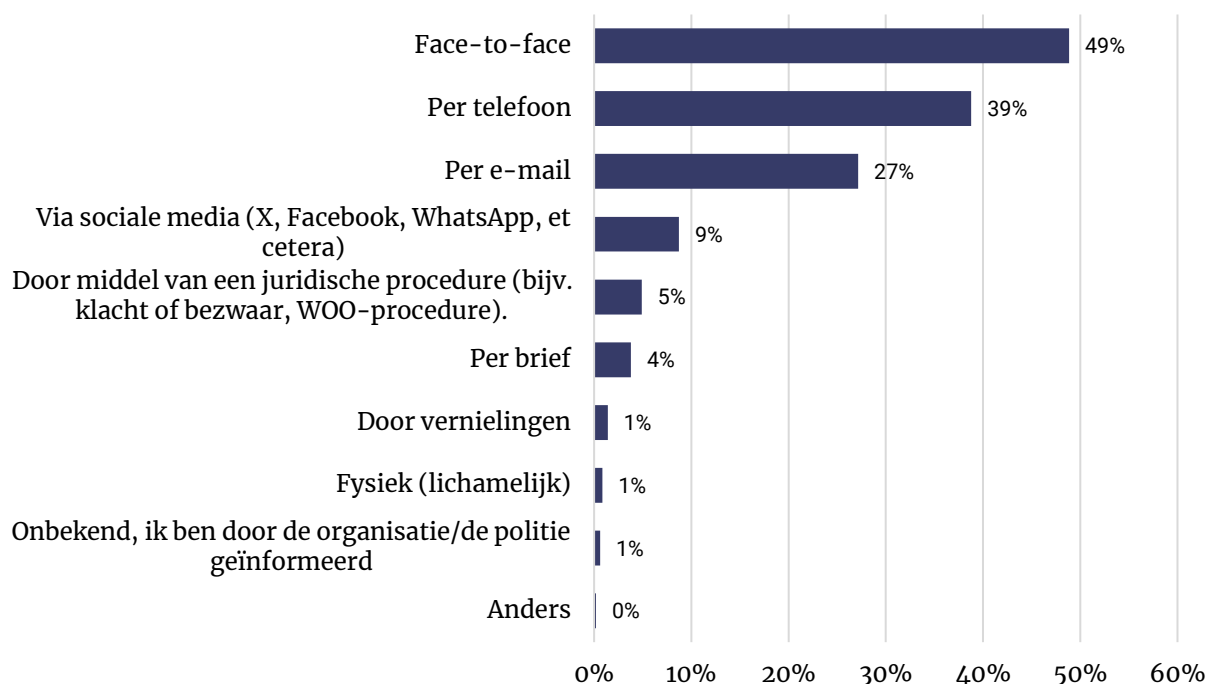
#### **Helpt incidenten werd face-to-face geuit**

Bijna de helft van de medewerkers geeft aan dat het meest recente incident face-to-face werd geuit (49%). Dit is in lijn met de bevindingen uit Figuur 3.4 en Figuur 3.5, waaruit bleek dat de meerderheid van het totaal aandeel incidenten van verbale agressie en bedreiging en intimidatie offline gebeurde. Ook werd agressie relatief vaak per telefoon en per e-mail geuit. Fysieke incidenten en vernielingen komen (bijna) niet voor.

Drie op de tien (29%) medewerkers geven aan dat het meest recente incident op meerdere wijzen werd geuit, wat aangeeft dat ‘een incident’ ook uit een opeenvolging van gebeurtenissen kan bestaan.

**Figuur 3.11 - Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit?  
Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



Een opvallende uitkomst is dat bedreiging en intimidatie relatief vaak per brief (12%) en door middel van een juridische procedure (13%) worden geuit, ten opzichte van verbale agressie (resp. 1% en 2%). Daarnaast maken vrouwen vaker agressie per telefoon (46%) en sociale media (14%) mee dan mannen (resp. 29% en 3%).

**Face-to-face na coronapandemie weer meest voorkomende wijze van uiten agressie**

In 2024 was het voor het eerst mogelijk om meerdere uitingsvormen van het laatste incident te benoemen, hierdoor is een zuivere vergelijking met 2016 en 2022 niet mogelijk. Wel kan er gekeken worden naar de top vijf aan meest voorkomende uitingsvormen. In 2022 was de meest voorkomende uitingsvorm per telefoon, in 2024 is dit, net als in 2016, face-to-face. Tussen 2022 en 2024 is de top twee omgedraaid, maar de top drie is hetzelfde als in 2016. Op plek drie staat in 2022 en 2024 per e-mail en op plek vier sociale media. In 2016 stond sociale media nog buiten de top 5.

**Tabel 3.8 – Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit? Top vijf meest gekozen antwoord per jaar**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden

	2016 (n=368)	2022 (n=169)	2024 (n=181)
Eerste	Face-to-face	Per telefoon	Face-to-face
Tweede	Per telefoon	Face-to-face	Per telefoon
Derde	Per e-mail	Per e-mail	Per e-mail
Vierde	Per brief	Via sociale media	Via sociale media
Vijfde	Anders	Anders	D.m.v. juridische procedure*

\*In 2024 is 'Door middel van een juridische procedure' voor het eerst uitgevraagd

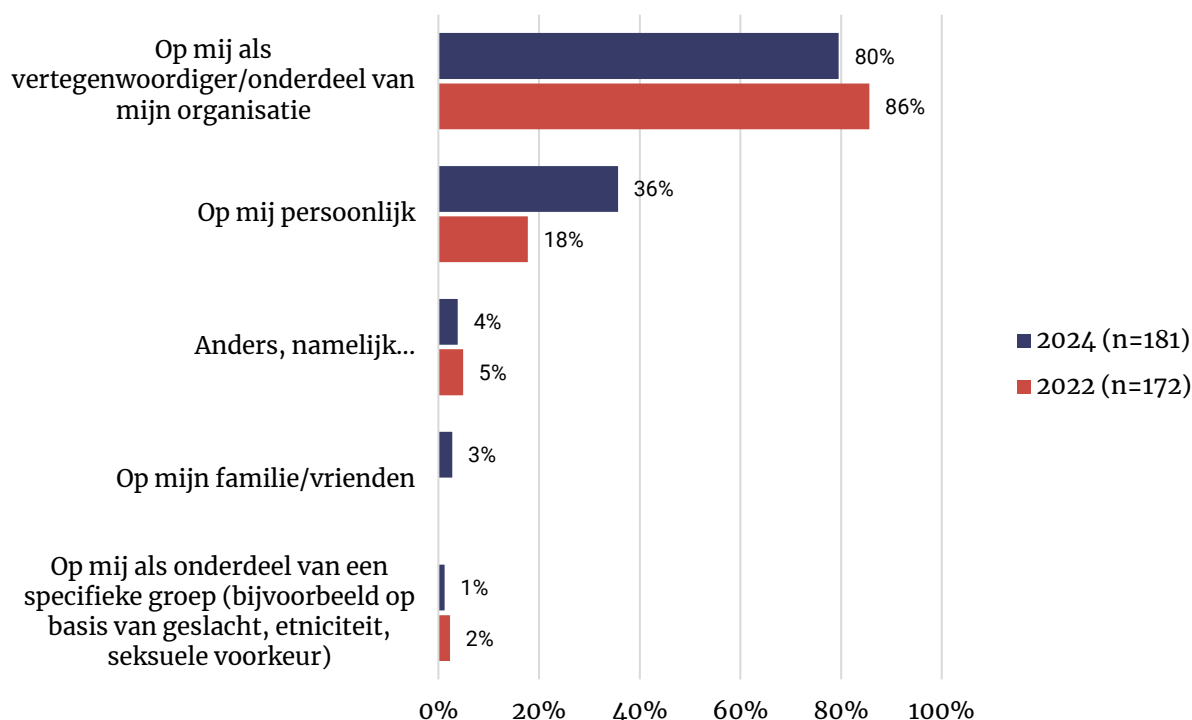
### Meeste agressie en intimidatie gericht op medewerkers als onderdeel van organisatie

Veruit de meeste agressie en intimidatie richting medewerkers van gemeenten, provincies en waterschappen is - volgens de medewerkers - gericht op hen als vertegenwoordiger of onderdeel van hun organisatie (80%). Ruim een derde geeft (daarnaast) aan dat de agressie en intimidatie op hen persoonlijk was gericht. Slechts een klein deel geeft aan dat de agressie was gericht op familie of vrienden (3%) of op hen als onderdeel van een specifieke groep (1%).

Vergeleken met 2022 is het percentage medewerkers dat vindt dat de agressie was gericht op hen persoonlijk gestegen. Dit gaat gepaard met een afname in het deel dat vindt dat agressie was gericht op 'de organisatie'.

**Figuur 3.12 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring met agressie en intimidatie, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is in de figuur weergegeven)



### Bedreiging en intimidatie worden relatief vaak als persoonlijk ervaren

Bedreiging en intimidatie worden, ten opzichte van verbale agressie, relatief vaak als persoonlijk ervaren (30%, Tabel 3.9). Ook medewerkers die zeggen een ernstig incident te hebben meegemaakt (52%), geven vaker aan dat de agressie en intimidatie op hen persoonlijk gericht was dan medewerkers die een minder ernstig incident hebben meegemaakt (30%). Daarnaast is bij medewerkers die het incident als ernstig hebben ervaren, de agressie en intimidatie vaker gericht op hun familie of vrienden dan medewerkers die het incident als minder ernstig hebben ervaren.

**Tabel 3.9 – Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring met agressie en intimidatie, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht, uitgesplitst naar agressievorm en ernst. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

	Vorm agressie*		Ernst	
	Verbale agressie	Bedreiging/intimidatie	Minder ernstig	Ernstig
Op mij persoonlijk	30%	53%	30%	52%
Op mijn familie/vrienden	0%	11%	0%	10%
Op mij als vertegenwoordiger/onderdeel van mijn organisatie	83%	69%	81%	75%
Op mij als onderdeel van een specifieke groep**	2%	0%	2%	2%
Anders	3%	3%	4%	0%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie heeft meegemaakt (n=3), is te laag om nader uit te splitsen

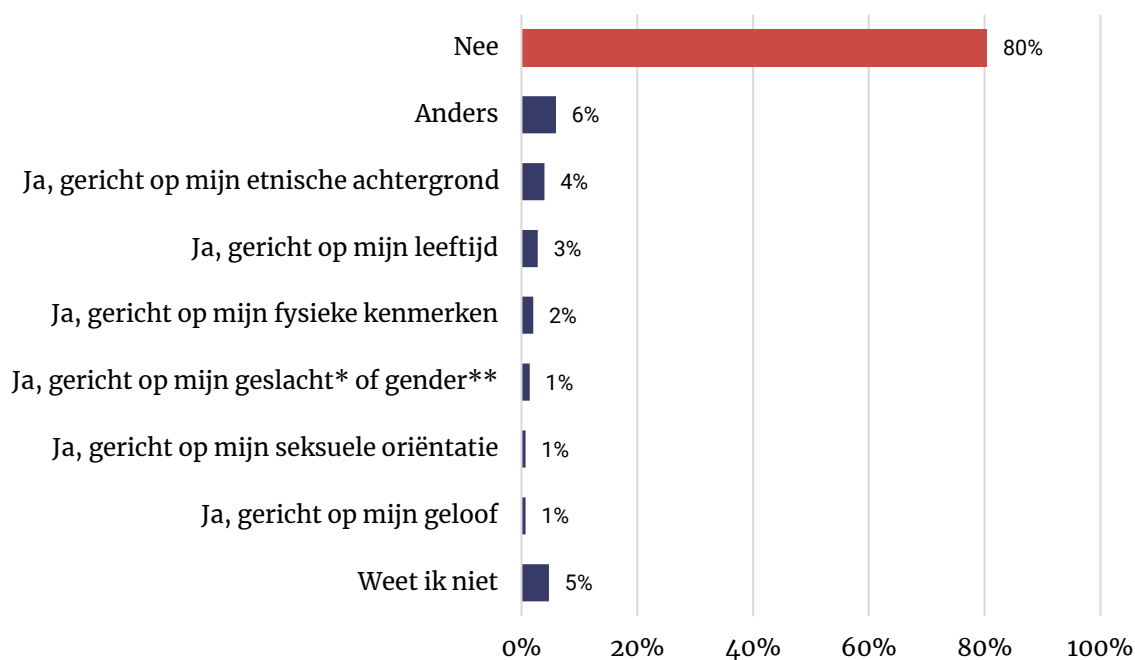
\*\* Bijvoorbeeld op basis van geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur

### Meerderheid agressie en intimidatie niet gericht op persoon of persoonskenmerken

Medewerkers zijn ook gevraagd of het meest recente incident gericht was op (persoons)kenmerken. Acht op de tien geven aan dat dit niet het geval was. Daarentegen ervaaarde 15 procent van de medewerkers dat de agressie wel was gericht op hun (persoons)kenmerken, 5 procent weet dit niet. Vier procent ervaaarde dat dit gericht was op hun etnische achtergrond, 3 procent vond het gericht op hun leeftijd (3%) en 2 procent op hun fysieke kenmerken.

**Figuur 3.13 - Was de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring volgens u (ook) gericht op u als persoon of kenmerken van u? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



\* geslacht verwijst de uw lichamelijke kenmerken

\*\* gender verwijst naar sociale en culturele kenmerken en hoe iemand zich identificeert

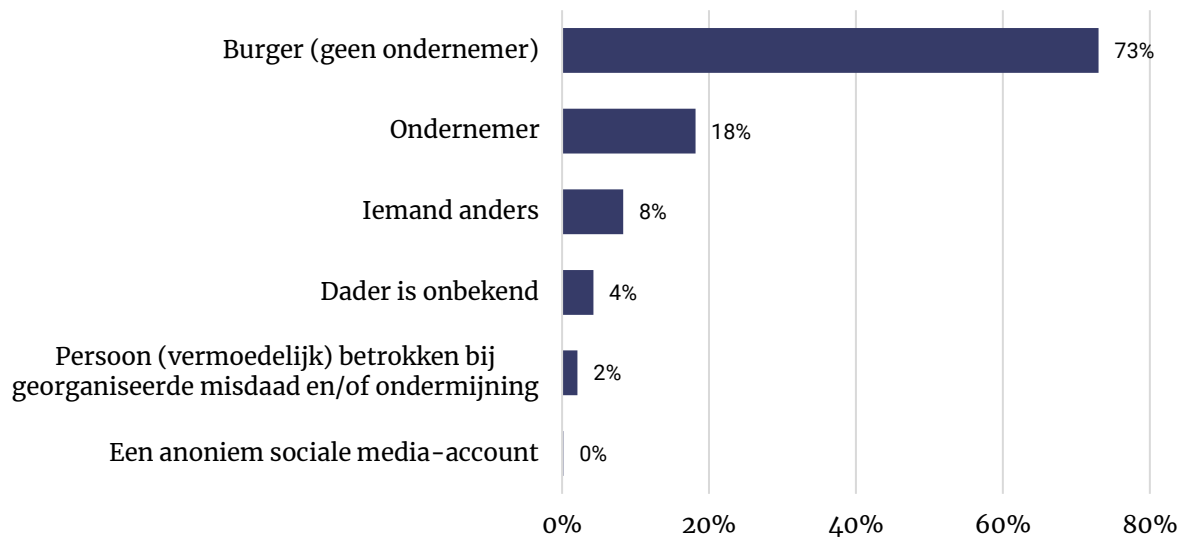
### 3.5 Daders

#### **Burgers meestal verantwoordelijk voor agressie en intimidatie**

Bij alle vormen van agressie en intimidatie was de dader volgens de medewerker in de meeste gevallen een burger. In een vijfde van de gevallen was de dader een ondernemer. In mindere mate werd de agressie en intimidatie door iemand anders geuit, was de dader onbekend of een persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning.

**Figuur 3.14 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



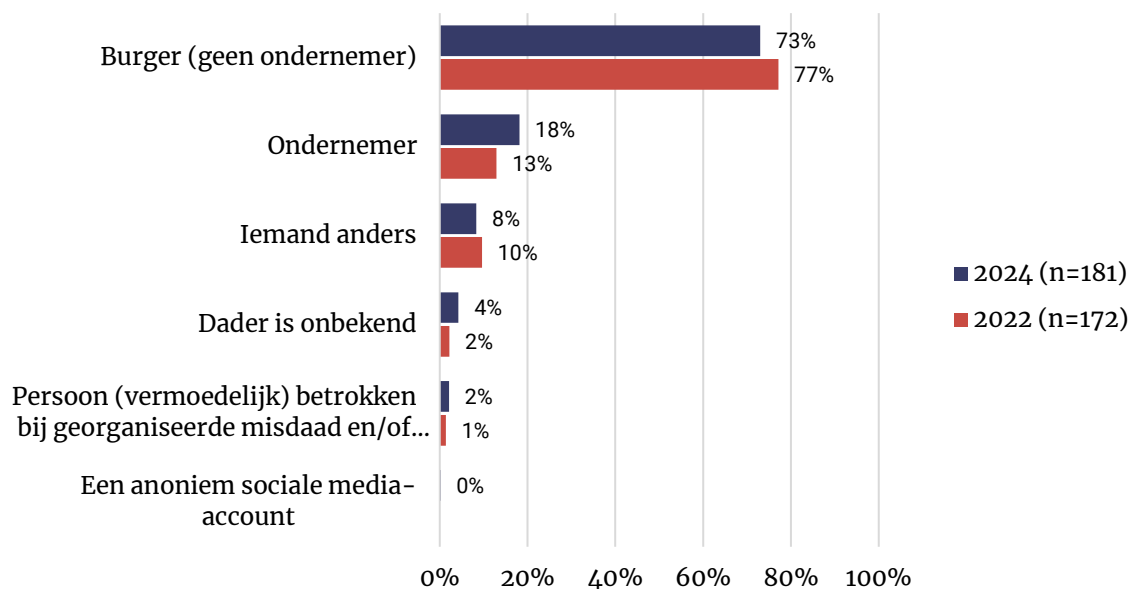
Bedreiging en intimidatie wordt relatief vaak geuit door ondernemers (30%), vergeleken met verbale agressie (13%). Bij medewerkers die te maken hadden met verbale agressie, was de dader juist vaker een burger (80%) dan bij bedreiging en intimidatie (56%).

### Type dader vergelijkbaar met 2022

Vergeleken met 2022 is het beeld ten aanzien van de ‘daders’ niet veranderd (Figuur 3.15).

**Figuur 3.15 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



## 3.6 Achtergronden van agressie en intimidatie

### Agressie tegenover medewerkers komt veelal voort uit ongenoegen, emotie of frustratie

De meeste medewerkers geven aan dat de agressie of intimidatie in hun ogen vooral een uiting van ongenoegen was over een bepaalde situatie zonder specifiek gericht te zijn op de medewerker als persoon of dat het een uiting was van olopemde emoties of frustraties. Bij een kleiner deel was er sprake van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward en/of verslaafd gedrag (6%) of bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken (1%). Ruim een vijfde (22%) weet niet wat de achtergrond van het agressieve of intimiderende gedrag was.



**Tabel 3.10 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie volgens u...**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

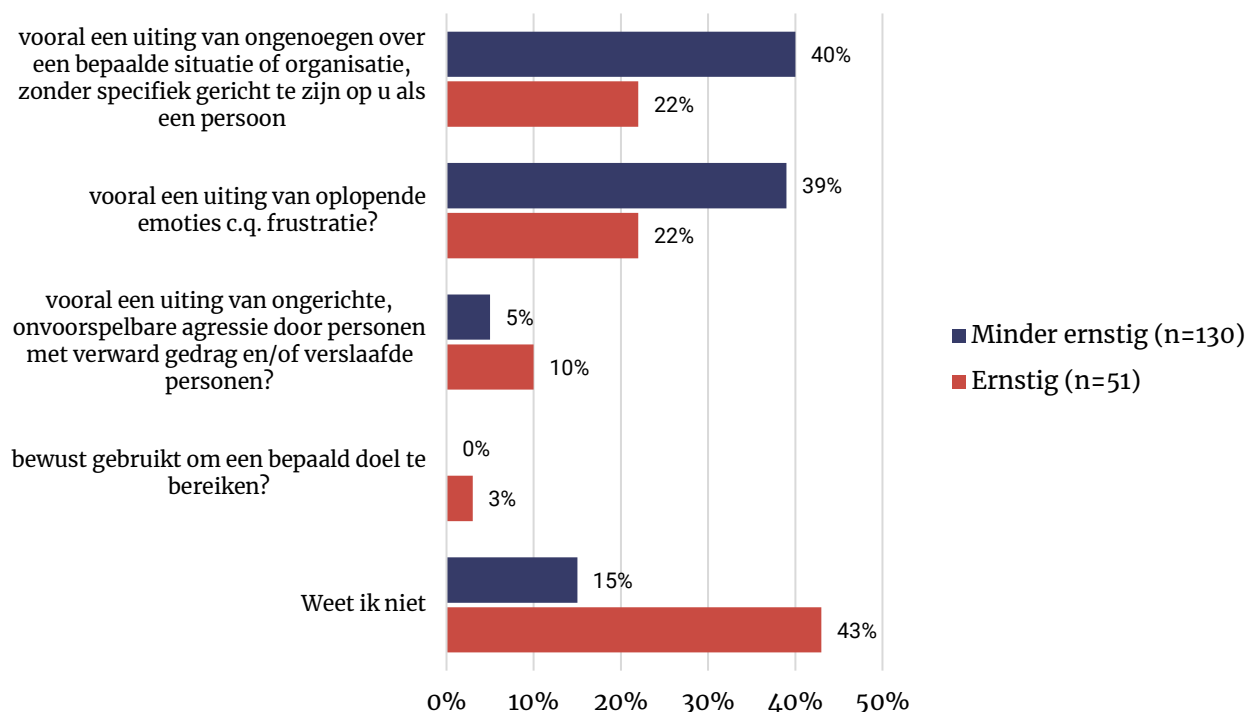
	%
vooral een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als een persoon	35%
vooral een uiting van oplopende emoties c.q. frustratie?	34%
vooral een uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag en/of verslaafde personen?	6%
bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken?	1%
anders	1%
weet niet	22%

### Slachtoffers 'ernstig' incident vaak geen zicht op de achtergrond van agressie

Medewerkers die hun meest recente incident als minder ernstig hebben ervaren, geven vaker aan dat de agressie een ongerichte uiting is van ongenoegen over een bepaalde situatie (40%) dan medewerkers die een ernstig incident meemaakten (22%). Medewerkers die hun meest recente incident als ernstig beschouwen, weten relatief vaak niet wat de aanleiding was van de agressie (43%).

**Figuur 3.16 – Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie volgens u...? Uitgesplitst naar ernst incident**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



### 3.7 Bespreken, aangifte en registratie

#### Incidenten worden vaker intern besproken dan gemeld

Incidenten kunnen zowel intern besproken, als intern of extern gemeld worden. Van de medewerkers die te maken hebben gehad met agressie en intimidatie, heeft de meerderheid dit met iemand binnen de organisatie besproken. De incidenten worden het vaakst besproken met collega's (71%) en de leidinggevende (51%).

Melden komt minder voor dan bespreken: Iets meer dan de helft (51%) heeft het meest recente incident intern bij iemand gemeld (Tabel 3.11). Als het om melden gaat, wordt dit het vaakst gedaan bij de leidinggevende (39%). Opvallend is dat een deel van de medewerkers aangeeft dat zij een incident melden bij collega's (17%). Het is onduidelijk of hiermee een collega wordt bedoeld die officieel fungeert als aanspreekpunt, of dat de definitie van melden niet duidelijk is.

Met intern bespreken wordt bedoeld dat de medewerker het er met anderen binnen de organisatie over heeft gehad.

Met intern melden wordt bedoeld dat het incident is gemeld bij de aangewezen persoon binnen de organisatie. Na het melden van een incident is het mogelijk dat de organisatie het incident registreert

**Tabel 3.11 - Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken of gemeld? Zo ja, bij of met wie? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

	Besproken	Gemeld
Collega's	71%	17%
Mijn leidinggevende	51%	39%
Het interne registratiesysteem	-	7%
De veiligheidsadviseur/ VPT-coördinator/agressiecoördinator binnen de organisatie	7%	6%
De secretaris (gemeentesecretaris, provinciesecretaris, secretaris-directeur)	5%	6%
Iemand (of ergens) anders	5%	2%
De vertrouwenspersoon binnen de organisatie	4%	5%
Ik heb het niet intern besproken/ gemeld	16%	49%

#### Bedreiging/intimidatie en ernstige incidenten worden vaker gemeld

De agressievorm en de ernst van de incidenten zijn niet van invloed op het al dan niet bespreken van het incident. Wel is het van invloed op met wie medewerkers het bespreken: bedreiging/intimidatie en ernstige incidenten worden vaker besproken met de leidinggevende, de secretaris, en de vertrouwenspersoon dan niet ernstige incidenten.

Daarentegen is de agressievorm en de ernst wel van invloed op het al dan niet melden. Bedreiging en intimidatie worden vaker gemeld (72%) dan verbale agressie (43%; Tabel 3.12). Deze bedreiging is vaker gemeld bij de leidinggevende, de secretaris en het interne registratiesysteem dan bij verbale agressie. Daarnaast hebben medewerkers die het incident als (zeer) ernstig ervaren, het incident in driekwart (74%) van de gevallen gemeld. Minder ernstige incidenten worden minder frequent gemeld, namelijk in 42 procent van de gevallen.

**Tabel 3.12 – Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken? Zo ja, bij of met wie? Uitgesplitst naar agressievorm en ernst. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

Ik heb het besproken met ...	Agressievorm*		Ernst	
	Verbale agressie	Bedreiging / intimidatie	Minder ernstig	Ernstig
Collega's	69%	76%	73%	63%
Mijn leidinggevende	44%	71%	44%	72%
de secretaris (gemeentesecretaris, provinciesecretaris, secretaris-directeur)	4%	11%	3%	13%
de veiligheidsadviseur/ VPT-coördinator/agressiecoördinator	4%	12%	3%	16%
de vertrouwenspersoon binnen de organisatie	2%	11%	3%	8%
iemand anders	4%	6%	5%	3%
Ik heb het niet besproken	17%	13%	17%	12%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\*Het aantal respondenten dat fysieke agressie hebben meegemaakt is te klein om nader uit te splitsen

**Tabel 3.13 – Heeft u het meest recente incident intern gemeld? Zo ja, bij of met wie? Uitgesplitst naar agressievorm en ernst. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

Ik heb het incident gemeld bij...	Agressievorm*		Ernst	
	Verbale agressie	Bedreiging/ intimidatie	Minder ernstig	Ernstig
mijn leidinggevende	34%	55%	32%	60%
collega's	16%	18%	13%	27%
het interne registratiesysteem	5%	13%	7%	5%
de vertrouwenspersoon binnen de organisatie	4%	11%	4%	10%
de veiligheidsadviseur/VPT-coördinator/agressiecoördinator =	4%	12%	2%	19%
de secretaris (gemeentesecretaris, provinciesecretaris, secretaris-directeur)	3%	14%	2%	15%
iemand of ergens anders	1%	4%	1%	4%
Ik heb het niet intern gemeld	57%	28%	58%	26%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie hebben meegemaakt is te klein (n=3) om nader uit te splitsen

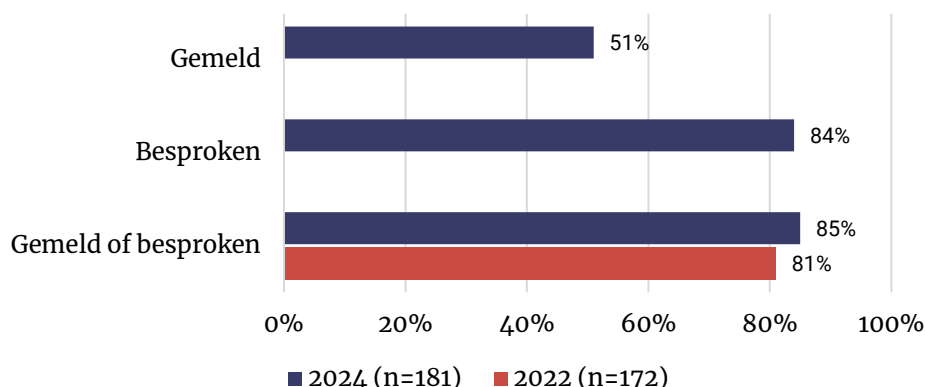
Vrouwen hebben het meest recente incident minder vaak gemeld (43%, niet in tabel) dan mannen (60%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vrouwen vaker minder ernstige incidenten meemaken, en minder ernstige incidenten worden minder vaak gemeld.

### Incidenten worden even vaak besproken of gemeld als in 2022

In 2022 is melden en bespreken van het meest recente incident samen uitgevraagd (*Met wie heeft u het meest recente incident gemeld of besproken?*), in 2024 is dit apart uitgevraagd. Hierdoor is een zuivere vergelijking niet mogelijk. Om een indicatie van de ontwikkeling te geven, is het percentage uit 2024 dat het incident heeft gemeld en besproken samengevoegd. In 2024 heeft 85 procent van de medewerkers het meest recente incident gemeld en/ of besproken. Dit is vergelijkbaar met 2022.

**Figuur 3.17 – Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken of gemeld? Zo ja, bij of met wie? Uitgesplitst naar jaar. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is per jaar weergegeven)



### Meeste medewerkers tevreden over bespreken incident en opvolging

De meerderheid van de medewerkers is tevreden over het bespreken van het incident en de opvolging hiervan door de organisatie. Van de medewerkers die het meest recente incident intern hebben besproken, geeft driekwart aan dat ze (zeer) tevreden zijn over de manier waarop ze het incident met anderen hebben kunnen bespreken. Zeven procent is (zeer) ontevreden. Een iets kleiner deel, namelijk 63 procent, geeft aan tevreden te zijn met de manier waarop de organisatie de melding heeft opgepakt. Elf procent geeft aan hier (zeer) ontevreden over te zijn.

### Figuur 3.18 – Tevredenheid bespreken en melden

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is per stelling weergegeven)



\*Bij de eerste stelling was de antwoordoptie 'Niet tevreden en niet ontevreden'. Bij de tweede stelling was het 'Neutraal'.

Medewerkers die een incident hebben meegemaakt en deze als ernstig beschouwen, geven vaker aan ontevreden te zijn over de wijze waarop ze het incident met anderen hebben kunnen bespreken (15%) en de manier waarop de organisatie de melding heeft opgepakt (22%) dan medewerkers die een incident hebben meegemaakt en deze als minder ernstig beschouwen (beide 4%).

De belangrijkste reden voor medewerkers om het niet te melden of bespreken is dat ze het incident hier niet erg genoeg voor vonden.

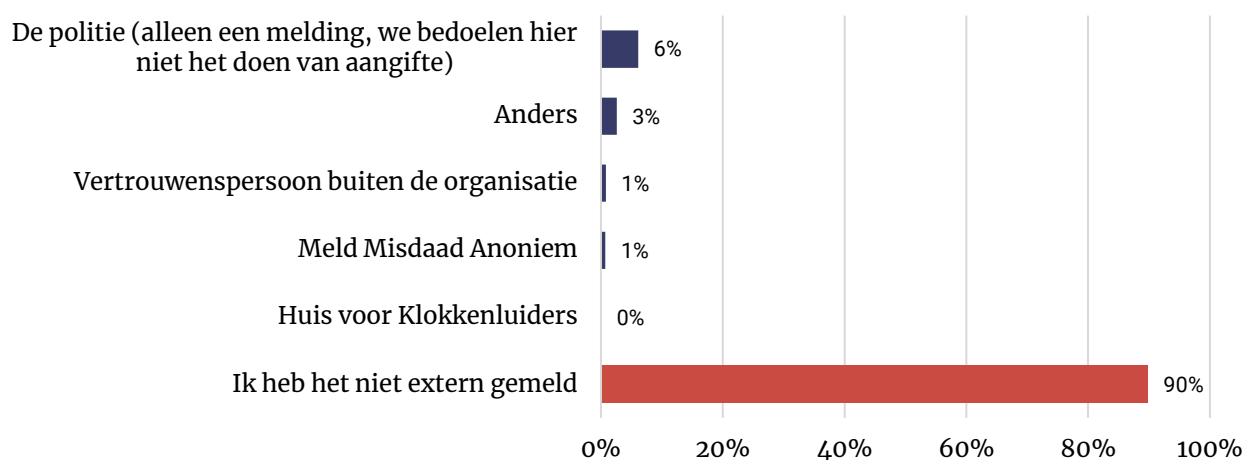
### Veruit meeste medewerkers maken geen externe melding van incident

Slechts één op de tien medewerkers van provincies, waterschappen of gemeenten heeft het laatste incident waarmee zij te maken hebben gehad extern gemeld. Als het incident wel extern wordt gemeld, wordt dit het vaakst gedaan bij de politie (6%). Er wordt (bijna) niet gemeld bij de vertrouwenspersoon buiten de organisatie, Meld Misdaad Anoniem en Huis voor Klokkeluiders.

Medewerkers die bedreiging hebben meegemaakt hebben dit het vaakst extern gemeld: 25 procent deed een externe melding, ten opzichte van 5 procent van de medewerkers die verbale agressie hebben meegemaakt.

**Figuur 3.19 - Heeft u het meest recente incident extern gemeld, dus bij personen of organisaties buiten uw eigen organisatie? Zo ja, bij wie? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



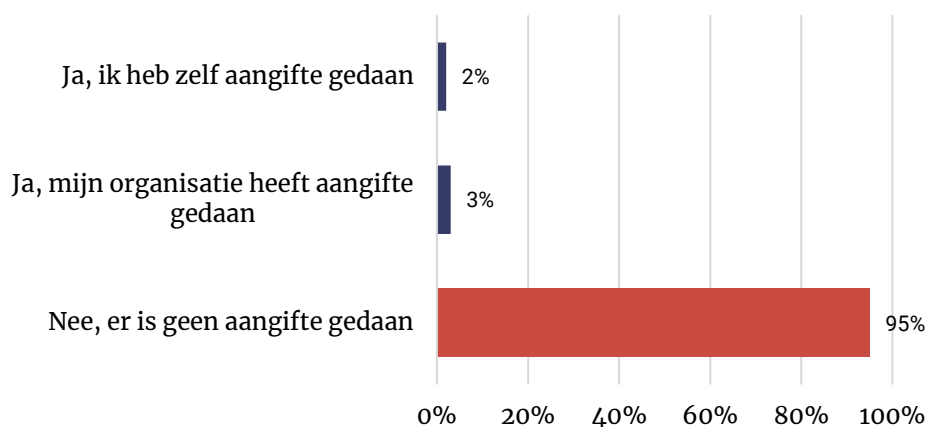
Van de medewerkers die het incident extern hebben gemeld, zijn er meer tevreden dan ontevreden. Deze resultaten zijn vanwege het lage aantal waarnemingen indicatief. Redenen voor medewerkers om ontevreden te zijn, is dat de politie er niets mee heeft gedaan of niets kon doen. Enkele redenen die worden genoemd waarom medewerkers (zeer) tevreden zijn met de afhandeling, is dat de politie de melding goed heeft opgepakt, er direct hulp is geboden door de politie, en de externe organisatie voorzorgsmaatregelen heeft getroffen.

**Nauwelijks aangifte naar aanleiding van incidenten van agressie en intimidatie**

De meeste medewerkers hebben geen aangifte gedaan van het meest recente incident (95%). Vijf procent deed wel aangifte: 2 procent deed het zelf en bij 3 procent heeft de organisatie aangifte gedaan.

**Figuur 3.20 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



Van de medewerkers die aangifte hebben gedaan, of bij wie de organisatie aangifte heeft gedaan (n=9) geeft de helft (4) aan dat ze (zeer) ontevreden zijn met de opvolging van de aangifte door de politie en/ of het OM. Slechts twee medewerkers zijn (zeer) tevreden. De redenen waarom medewerkers ontevreden zijn is dat er geen gevolg aan is gegeven.

Van verbale agressie is het minst vaak aangifte gedaan (Tabel 3.14) Er zijn geen verschillen in het doen van aangifte tussen medewerkers van de provincie, waterschappen of gemeenten.

**Tabel 3.14 – Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Uitgesplitst naar agressievorm. Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

	Verbale agressie (n=134)	Bedreiging / intimidatie (n=44)
Ja, ik heb zelf aangifte gedaan	0%	5%
Ja, mijn organisatie heeft aangifte gedaan	2%	5%
Nee, er is geen aangifte gedaan	98%	90%

\* Het aantal respondenten dat fysieke agressie heeft meegemaakt, is te klein (n=3) om nader uit te splitsen

### Percentage aangiftes gedaald ten opzichte van 2016

Het percentage incidenten waarvan aangifte wordt gedaan is vergelijkbaar met 2022, maar gedaald ten opzichte van 2016. Met name aangifte door de medewerkers zelf is afgenomen van 7 procent in 2016 naar 2 procent in 2024. Deze afname komt vooral door een afname van het aantal aangiftes binnen de gemeente ten opzichte van 2016 (van 12% naar 4%). Over de provincies en waterschappen kan geen uitspraken worden gedaan, omdat de uitkomsten zijn gebaseerd op minder dan 50 waarnemingen.

**Tabel 3.15 – Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Per jaar. In 2024 waren meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden

	Totaal			Aangifte door organisatie			Aangifte door betrokkene		
	2016	2022	2024	2016	2022	2024	2016	2022	2024
<b>Gemeenten</b>	12% (n=155)	6% (n=130)	4% (n=136)	5%	4%	3%	7%	3%	1%
<b>Provincies</b>	10%* (n=25)	0%* (n=20)	0%* (n=25)	3%*	0%*	0%*	6%*	0%*	0%*
<b>Waterschappen</b>	16%* (n=18)	4%* (n=22)	15%* (n=20)	5%*	0%*	10%*	10%*	4%*	5%*
<b>Totaal</b>	13% (n=198)	6% (n=172)	5% (n=181)	5%	4%	3%	7%	3%	2%

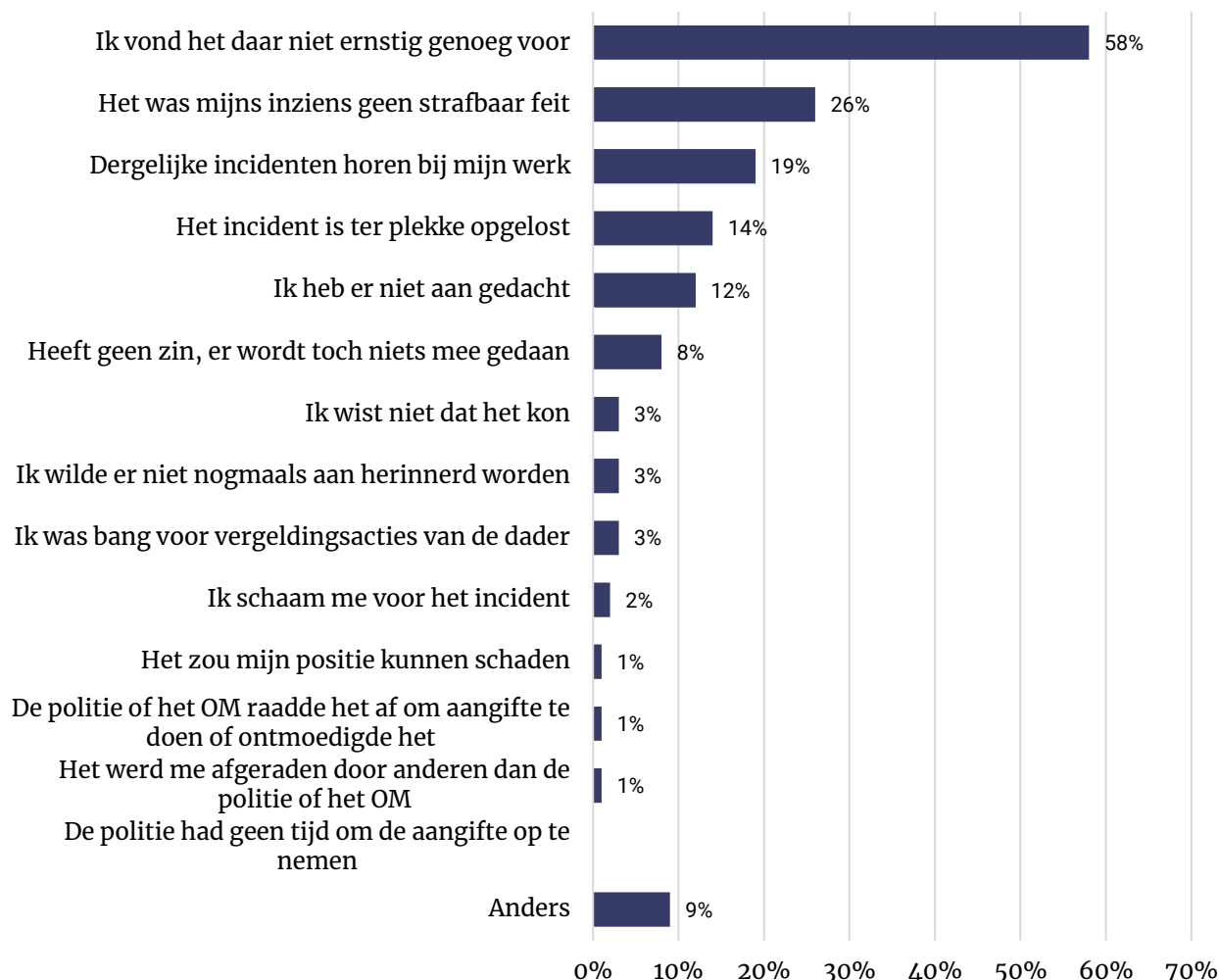
\*De uitkomsten voor provincies en waterschappen 2016, 2022 en 2024 zijn indicatief en dienen met voorzichtigheid te worden interpreteert, omdat ze gebaseerd zijn op minder dan 50 waarnemingen

### Meerderheid vindt incident niet ernstig genoeg om aangifte te doen

De meest voorkomende reden om geen aangifte te doen is dat medewerkers een incident niet ernstig genoeg vinden (58%). Dit wordt gevolgd doordat het geen strafbaar feit is, dat dergelijke incidenten bij hun werk horen en dat het ter plekke is opgelost. In Figuur 3.21 staan alle redenen weergegeven voor medewerkers om geen aangifte te doen.

**Figuur 3.21 - Kunt u aangeven waarom u of uw organisatie geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan? Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die geen aangifte hebben gedaan van het meest recente incident van agressie en intimidatie (n=171)



### Drie op tien slachtoffers van ernstig incident vonden het niet ernstig genoeg om aangifte te doen

Medewerkers die naar eigen zeggen een ernstig incident hebben meegemaakt, geven vaker als reden dat ze er niet aan hebben gedacht (21%, Tabel 3.16) dan medewerkers die naar eigen zeggen een minder ernstig incident hebben meegemaakt (9%). Zij geven ook vaker aan dan medewerkers die een minder ernstig incident hebben meegemaakt dat ze er niet nogmaals aan herinnerd wilden worden (8%) of dat ze bang waren voor vergeldingsacties van de dader (8%). Bij de minder ernstige incidenten is veruit de belangrijkste reden om geen aangifte te doen dat men het niet ernstig genoeg vond (68%). Toch geldt dit ook voor 28 procent van ernstige incidenten.



**Tabel 3.16 – Kunt u aangeven waarom u of uw organisatie geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan? Uitgesplitst naar ernst. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die geen aangifte hebben gedaan van het meest recente incident van agressie en intimidatie (n=172)

	Minder ernstig (n=126)	Ernstig (n=46)
Ik vond het daar niet ernstig genoeg voor	68%	28%
Het was mijns inziens geen strafbaar feit	29%	17%
Dergelijke incidenten horen bij mijn werk	20%	15%
Het incident is ter plekke opgelost	14%	13%
Ik heb er niet aan gedacht	9%	21%
Heeft geen zin, er wordt toch niets mee gedaan	6%	14%
Ik wist niet dat het kon	2%	5%
Ik wilde er niet nogmaals aan herinnerd worden	1%	8%
Ik was bang voor vergeldingsacties van de dader	2%	8%
Ik schaam me voor het incident	1%	5%
Het zou mijn positie kunnen schaden	0%	5%
De politie of het OM raadde het af om aangifte te doen of ontmoedigde het	0%	3%
De politie had geen tijd om de aangifte op te nemen	0%	0%
Het werd me afgeraden door anderen dan de politie of het OM	0%	5%
Anders	8%	10%

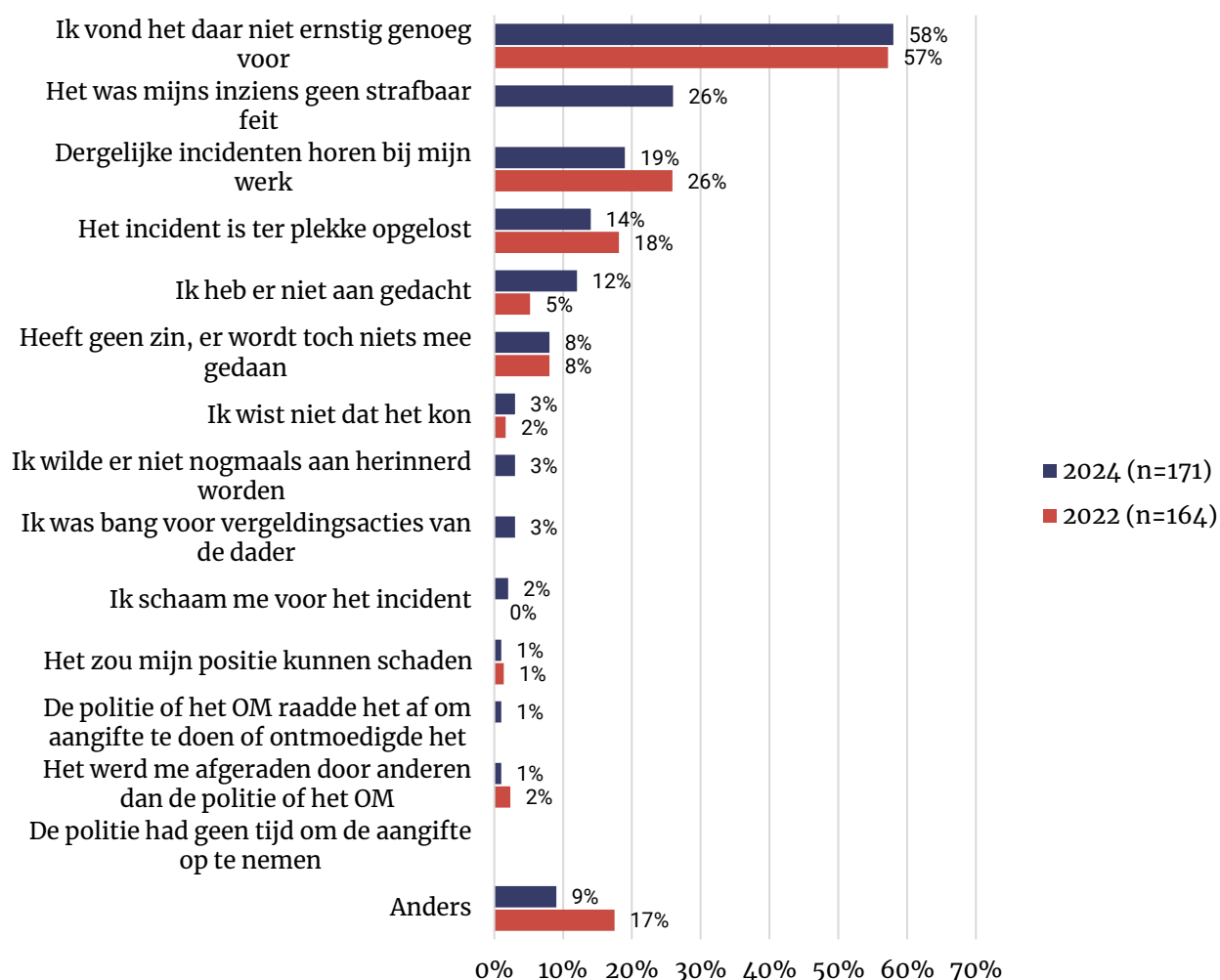
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### In 2024 vaker 'niet aan gedacht' om aangifte te doen dan in 2022

Zowel in 2022 en 2024 was de belangrijkste reden om geen aangifte te doen dat het incident daar niet ernstig genoeg voor was. In 2024 is er vaker dan in 2022 'niet aan gedacht' om aangifte te doen.

**Figuur 3.22 – Kunt u aangeven waarom u of uw organisatie geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan? Per jaar. Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die geen aangifte hebben gedaan van het meest recente incident van agressie en intimidatie (n is per jaar weergegeven)

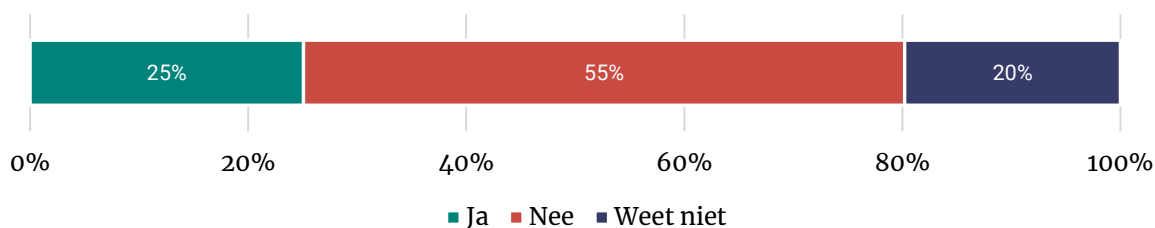


**Meeste incidenten worden volgens medewerkers niet geregistreerd**

De meest incidenten worden – aldus medewerkers – niet geregistreerd (55%) door de organisatie. Een kwart geeft aan dat dit wel gebeurt en een vijfde weet dit niet.

**Figuur 3.23 - Is het meest recente incident door uw organisatie geregistreerd?**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



### Ernstige incidenten vaker geregistreerd dan minder ernstige incidenten

Ernstige incidenten (42%, Tabel 3.17) werden vaker geregistreerd dan minder ernstige incidenten (19%). Daarnaast geven mannen (33%) vaker aan dat het incident werd geregistreerd dan vrouwen (18%). Een verklaring hiervoor kan zijn dat vrouwen incidenten minder vaak melden dan mannen. Daarnaast maken vrouwen vaker minder ernstige incidenten mee, en minder ernstige meldingen worden minder vaak geregistreerd. Er zijn geen verschillen tussen provincies, waterschappen en gemeenten als het gaat om het registreren van incidenten.

**Tabel 3.17 – Is het meest recente incident door uw organisatie geregistreerd? Uitgesplitst naar ernst.**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)

	Minder ernstig (n=130)	Ernstig (n=51)
Ja	19%	42%
Nee	63%	34%
Weet ik niet	18%	23%

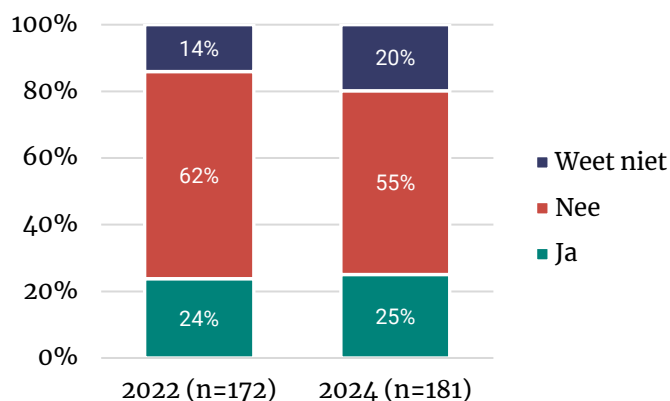
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Meer onduidelijkheid of het incident is geregistreerd

Zowel in 2024 en in 2022 geeft een kwart aan dat het incident is geregistreerd. Daarentegen is het aandeel dat niet weet of een incident is geregistreerd, toegenomen ten opzichte van 2022.

**Figuur 3.24 – Is het meest recente incident door uw organisatie geregistreerd? Uitgesplitst naar jaar**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n is per jaar weergegeven)



## 3.8 Begeleiding en nazorg

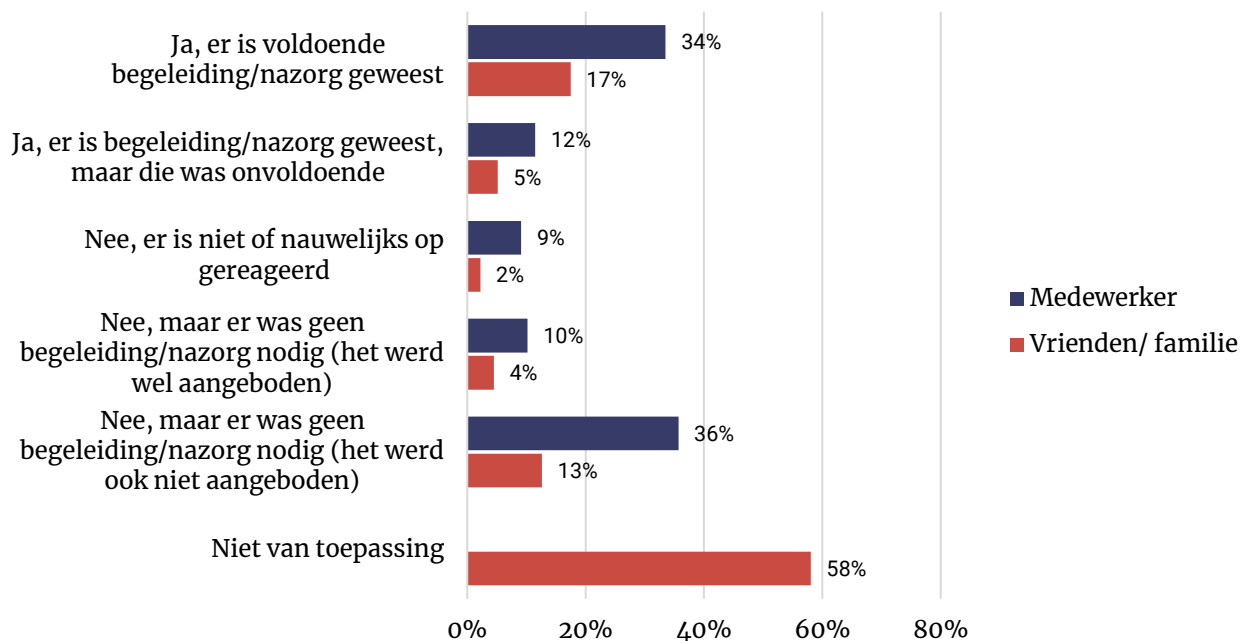
### Bijna de helft van de medewerkers heeft nazorg of begeleiding ontvangen

Bij 56 procent van de medewerkers werd er na het meest recente incident door de organisatie nazorg aangeboden. Bijna de helft (46%) heeft er gebruik van gemaakt, het overige deel (10%) vond begeleiding of nazorg niet nodig (Figuur 3.25). De meeste medewerkers die nazorg ontvingen, vonden dit voldoende. Er is ook een deel dat de nazorg onvoldoende vond. Bijna de helft (45%) kreeg geen nazorg aangeboden: 36 procent vond het ook niet nodig, maar voor 9 procent was dat wel het geval.

Medewerkers is ook gevraagd of hun naasten begeleiding of nazorg hebben ontvangen. De ruime meerderheid (58%) geeft aan dat dit niet van toepassing is op hun situatie. In 27 procent van de gevallen werd er nazorg of begeleiding aangeboden, en bij bijna een kwart (23%) hebben de naasten daadwerkelijk nazorg of begeleiding ontvangen. Van deze groep gaf de meerderheid aan dat er voldoende begeleiding of nazorg was. In 5 procent van de gevallen was de nazorg of begeleiding niet voldoende.

**Figuur 3.25 - Heeft u zelf en hebben uw naasten begeleiding of nazorg ontvangen of is er op een andere manier aandacht besteed aan het incident?**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



### 3.9 Effecten van agressie en intimidatie

#### Zes op tien slachtoffers ervaren negatieve gevolgen door agressie en intimidatie

De meerderheid van de medewerkers geeft aan dat zij effecten of gevolgen hebben ervaren als gevolg van agressie en intimidatie. De gevolgen hebben niet alleen betrekking op het meest recente incident, maar op agressie in het algemeen.

De meest voorkomende gevolgen zijn gevolgen voor het werkplezier (36%), de manier waarop medewerkers hun werk doen (25%) en voor de geestelijke gezondheid (16%). Materiële gevolgen (1%) en gevolgen voor de ambities op het werken bij de overheid (5%) worden het minst vaak genoemd.

**Figuur 3.26 - Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u? Effecten op of gevolgen...  
Meerdere antwoorden mogelijk**

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=181)



Medewerkers die een ernstig incident hebben meegemaakt, ervaren gevolgen voor hun geestelijke gezondheid (40%) en de manier waarop ze besluiten nemen (14%) dan medewerkers die een minder ernstig incident meemaakten (resp. 19% en 6%). Bij mannen hebben agressie en intimidatie vaker effect op het werkplezier (47%) dan bij vrouwen (28%).

#### **Medewerkers die incident meemaken voorzichtiger met plaatsen van berichten op sociale media**

Aan medewerkers die gevolgen ondervinden op hun sociale mediagebruik vanuit persoonlijke titel (n=28) of vanuit professionele titel (n=18) is gevraagd welke effecten of gevolgen dit zijn. De meest genoemde gevolgen voor het privé sociale mediagebruik zijn dat medewerkers voorzichtiger zijn met het plaatsen van berichten die gaan over het privéleven, minder of helemaal geen berichten meer plaatsen en minder of helemaal geen reacties meer plaatsen. De effecten op het sociale mediagebruik vanuit professionele titel zijn voornamelijk dat medewerkers voorzichtiger zijn geworden met het plaatsen van berichten die gaan over de inhoud van hun werk, minder of helemaal geen reacties plaatsen, en minder op sociale mediaplatformen kijken.

## Effecten op gedrag privé en/of werk

In een open vraag hebben medewerkers toegelicht wat precies de effecten zijn op het gedrag privé of op het werk. Hierin zijn verschillende thema's te onderscheiden.<sup>14</sup> Verhoogde waakzaamheid en voorzichtigheid wordt veel genoemd. Een aantal sprekende citaten zijn:

- *“Achter bij verlaten van werk, voorzigtiger in contact met de betreffende persoon”*
- *“Bij de verdeling van taken denk ik twee keer na voor ik dit soort dingen/onderwerpen ga doen. Dit soort situaties probeer ik (voor mezelf) te voorkomen.”*
- *“Ik ben voorzigtiger geworden in gesprekken met inwoners”*
- *“Zeer zorgvuldig formuleren, heel goed luisteren, rustig wachten en rustig praten.”*
- *“Op het werk ben ik (zo mogelijk) nog voorzigtiger geworden in het geven van informatie, en vraag meer advies van bv. de juridische afdeling, of communicatie.”*
- *“Ik woon waar ik werk. Ik ben alert op het tegenkomen van burgers tijdens mijn privé. Ik probeer privé ontmoetingen te vermijden met klanten en ook mijn gezin buiten mijn werk te houden.”*

Daarnaast ervaren medewerkers emotionele en psychische impact:

- *“Het raakt je mentaal toch meer dan ik in eerste instantie zou verwachten. Dat uit zich zowel in lichamelijke klachten als in psychische klachten. Dit heeft zowel gevolgen voor de privésituatie als op het werk”*
- *“Slechter slapen, afgeleid zijn tijdens een gesprek”*
- *“Opbouwende stress, waardoor ik sneller afgeleid was.”*
- *“Vervelende gebeurtenissen slecht los kunnen laten thuis”*

Medewerkers geven aan dat ze hun werk anders zijn gaan uitvoeren:

- *“Ik luister wel naar burgers maar zeg zo weinig mogelijk terug. Ik laat bijeenkomsten leiden door ingehuurde gespreksleider. Ik overweeg een paar maanden eerder met pensioen te gaan.”*
- *“Ik neem minder telefoon op, probeer daar onderuit te komen. Ik vind het minder makkelijk om alleen op pad te gaan, bang voor wat er kan gebeuren.”*
- *“Mijn openheid richting bepaalde personen is weg. De contacten worden formeel en gejuridiseerd.”*
- *“Minder zeker van mijn zaak als daarvoor”*

Tot slot hebben enkele medewerkers veiligheidsmaatregelen moeten nemen:

- *“Een keer een half jaar lang niet naar openbare voorzieningen met de kleinkinderen.”*
- *“Tijdje AOL en af en toe politie rond woning n.a.v. bedreiging. Dat vond m.n. partner wat beangstigend”*
- *Slecht slapen, camera's opgehangen, bepaalde plaatsen mijden.”*

---

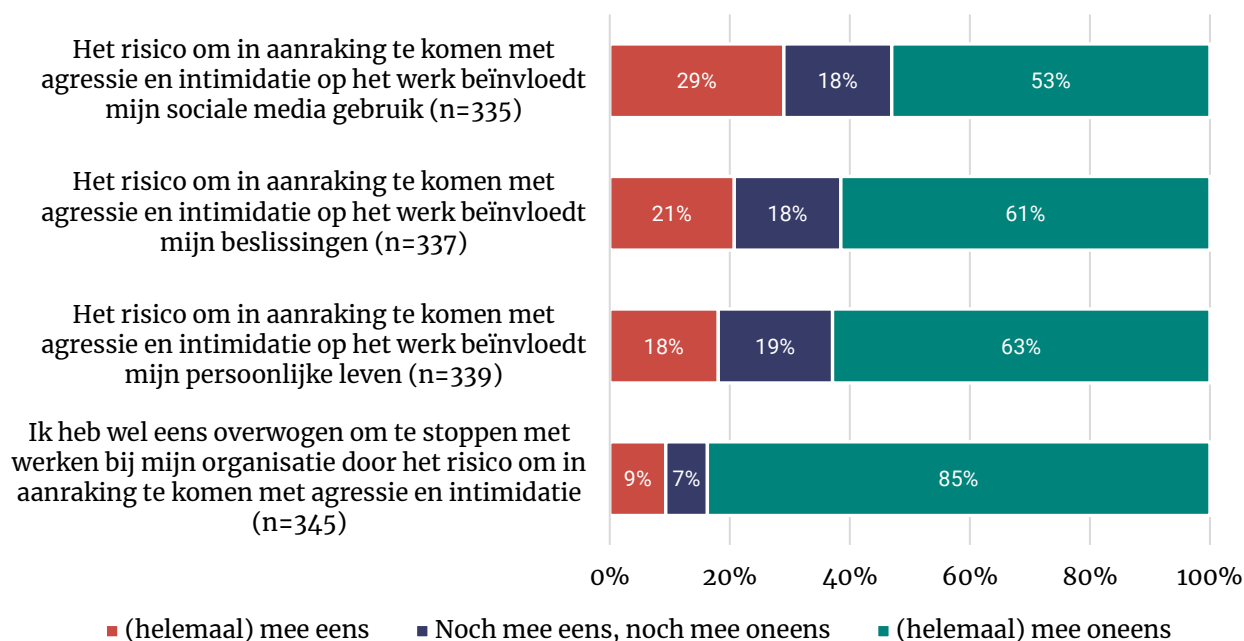
<sup>14</sup> Uitkomsten uit een open vraag zijn kwalitatief en inventariserend van aard. De uitkomsten geven inzicht in de beleving en ervaringen van inwoners. Ze kunnen niet geëxtrapoleerd worden naar de volledige groep inwoners.

### Een op tien overweegt wel eens te stoppen door risico op agressie en intimidatie

Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie kan – in algemene zin – van invloed zijn op de wijze waarop overheidsmedewerkers hun werk doen en besluiten worden genomen. Voor een deel van de medewerkers is dit het geval. Een derde geeft aan dat het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie hun sociale mediagebruik beïnvloedt. Ongeveer een vijfde geeft aan dat het risico hun beslissingen (21%) en/of hun persoonlijke leven (18%) beïnvloedt. Negen procent van de medewerkers heeft wel eens hebben overwogen om te stoppen met werken bij hun organisatie door dit risico.

**Figuur 3.27 - Kunt u hieronder aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met deze stellingen?**

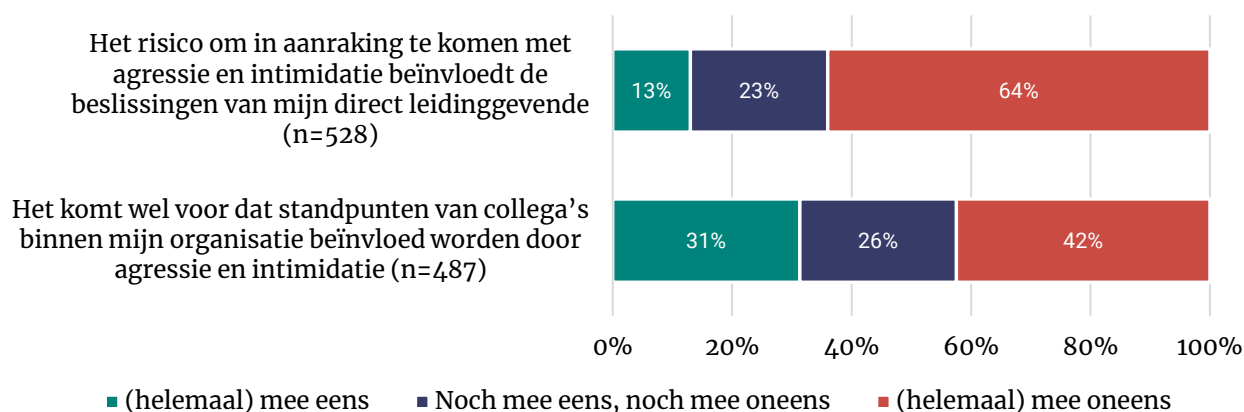
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling aangegeven



Daarnaast is gevraagd aan alle medewerkers of het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie de beslissingen van de directe leidinggevende beïnvloedt. Ruim een tiende van de medewerkers geeft aan dat dit het geval is. Drie op de tien (31%) geven aan dat het voorkomt dat standpunten van collega's binnen hun organisatie worden beïnvloed door agressie en intimidatie, vier op de tien zeggen dat dit niet het geval is.

**Figuur 3.28 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



### Invloed van risico op agressie en intimidatie afhankelijk van slachtofferschap

Medewerkers die agressie en intimidatie hebben meegemaakt, hebben geen andere kijk op hoe het risico op agressie hen beïnvloedt dan medewerkers die geen agressie hebben meegemaakt (Tabel 3.18). Wel hebben medewerkers die agressie en intimidatie hebben meegemaakt een andere kijk op de invloed van agressie en intimidatie op hun collega's en leidinggevende.

**Tabel 3.18 – Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) mee eens**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergegeven

	Geen slachtoffer	Slachtoffer
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn sociale mediagebruik (n=335)	27%	30%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn beslissingen (n=337)	17%	21%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn persoonlijke leven (n=339)	19%	19%
Ik heb wel eens overwogen om te stoppen met werken bij mijn organisatie door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie (n=345)	7%	9%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beïnvloedt de beslissingen van mijn direct leidinggevende (n=528)	10%	21%
Het komt wel voor dat standpunten van collega's binnen mijn organisatie beïnvloed worden door agressie en intimidatie (n=487)	23%	48%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Het risico op agressie en intimidatie op beslissingen en persoonlijke leven neemt af

Ten opzichte van 2022 geven meer medewerkers aan dat het risico op agressie hun beslissingen en hun persoonlijke leven beïnvloedt. Juist minder medewerkers geven aan dat standpunten van collega's binnen hun organisatie worden beïnvloed door agressie en intimidatie.



**Tabel 3.19 – Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) mee eens**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n min 2022=379, n min 2024=345)

	2022	2024
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn sociale mediagebruik	32%	30%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn beslissingen	10%	21%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn persoonlijke leven	13%	18%
Ik heb wel eens overwogen om te stoppen met werken bij mijn organisatie door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie	4%	9%
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beïnvloedt de beslissingen van mijn direct leidinggevende	12%	13%
Het komt wel voor dat standpunten van collega's binnen mijn organisatie beïnvloed worden door agressie en intimidatie	38%	31%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

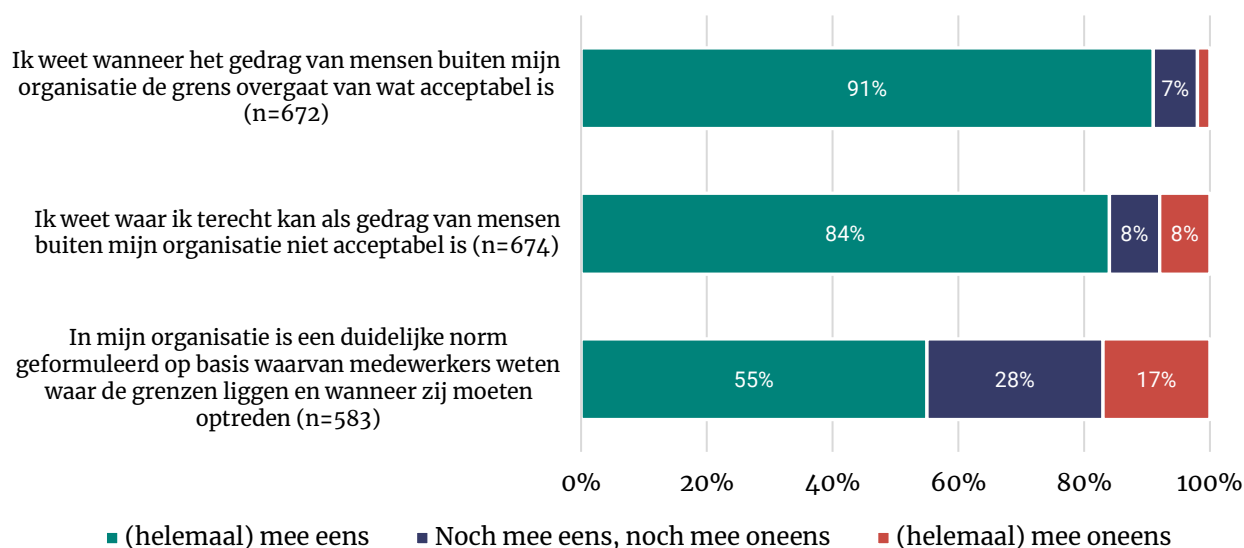
### 3.10 Omgang door organisatie met agressie en intimidatie

#### Een ruime meerderheid van de medewerkers heeft inzicht in onacceptabel gedrag

De meeste medewerkers hebben inzicht in wat onacceptabel is en weet waar ze hiervoor terecht kunnen. Een ruime meerderheid van de medewerkers (91%) heeft een goed inzicht in wanneer het gedrag van mensen buiten hun organisatie de grens van acceptabel gedrag overschrijdt. Slechts 2 procent geeft aan dit niet te weten. Daarnaast weten medewerkers goed waar ze terecht kunnen als ze geconfronteerd worden met onacceptabel gedrag van mensen buiten hun organisatiebuitenstaanders. Toch weet 8 procent niet waar ze terecht kunnen. Ruim de helft van de medewerkers geeft aan dat er in hun organisatie een duidelijke norm is geformuleerd op basis waarvan medewerkers weten waar de grenzen liggen en wanneer zij moeten optreden, maar bij 17 procent is er geen norm geformuleerd.

**Figuur 3.29 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



Medewerkers die geen agressie en intimidatie hebben meegemaakt weten beter waar ze terecht kunnen als gedrag van mensen buiten de organisatie niet acceptabel is dan medewerkers die wel een incident hebben meegemaakt

### Houding ten aanzien van norm en onacceptabel gedrag stabiel

Ten opzichte van 2022 is de houding ten opzichte van de norm en acceptabel gedrag niet veranderd.

**Tabel 3.20 – Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) mee eens**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n min 2022= 406, n min 2024= 583)

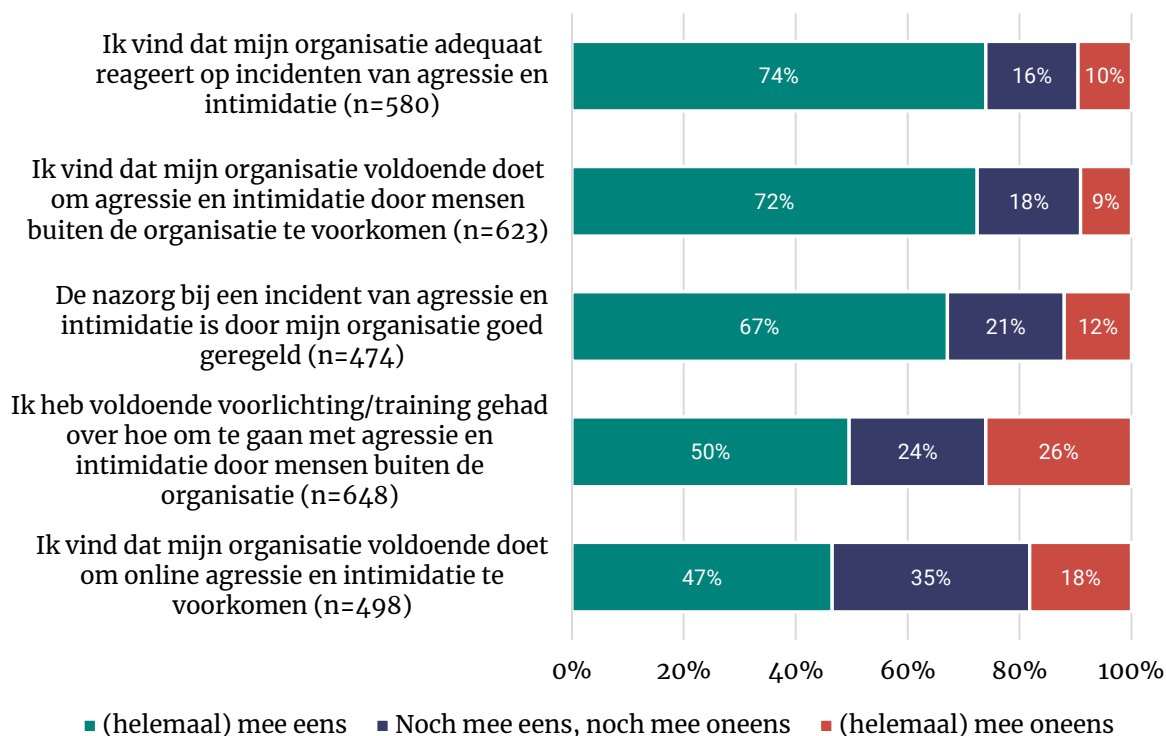
	2022	2024
Ik weet wanneer het gedrag van mensen buiten mijn organisatie de grens overgaat van wat acceptabel is.	93%	91%
Ik weet waar ik terecht kan als gedrag van mensen buiten mijn organisatie niet acceptabel is.	79%	84%
In mijn organisatie is een duidelijke norm geformuleerd op basis waarvan medewerkers weten waar de grenzen liggen en wanneer zij moeten optreden.	53%	55%

### Een op vijf is van mening dat organisatie onvoldoende doet om agressie te voorkomen

Medewerkers zijn over het algemeen tevreden met hoe hun organisatie omgaat met agressie en intimidatie. Driekwart (74%) van de medewerkers vindt dat de organisatie adequaat reageert op incidenten, en een even groot deel (72%) is van mening dat hun organisatie voldoende maatregelen neemt om agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie te voorkomen. Over de voorlichting over hoe om te gaan met agressie en intimidatie en de maatregelen van de organisatie om online agressie tegen te gaan, wordt het minst vaak aangegeven dat dit voldoende is.

**Figuur 3.30 - Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen?**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



**Medewerkers meer tevreden over preventie van online agressie en intimidatie**

Er zijn weinig verschillen in de houding van de preventie, voorlichting en training ten opzichte van 2022. Alleen als het gaat om het voorkomen van online agressie en intimidatie door de organisatie vinden meer medewerkers in de huidige meting dat de organisatie dit voldoende doet ten opzichte van 2022. Ondanks de stijging blijven medewerkers hier het minst tevreden over.

**Tabel 3.21 – Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stellingen? % (helemaal) mee eens.**

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n min 2022=350, n min 2024=474)

	2022	2024
Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie	71%	74%
Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie te voorkomen	72%	72%
De nazorg bij een incident van agressie en intimidatie is door mijn organisatie goed geregeld	64%	67%
Ik heb voldoende voorlichting/training gehad over hoe om te gaan met agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie	47%	50%
Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om online agressie en intimidatie te voorkomen.	39%	47%

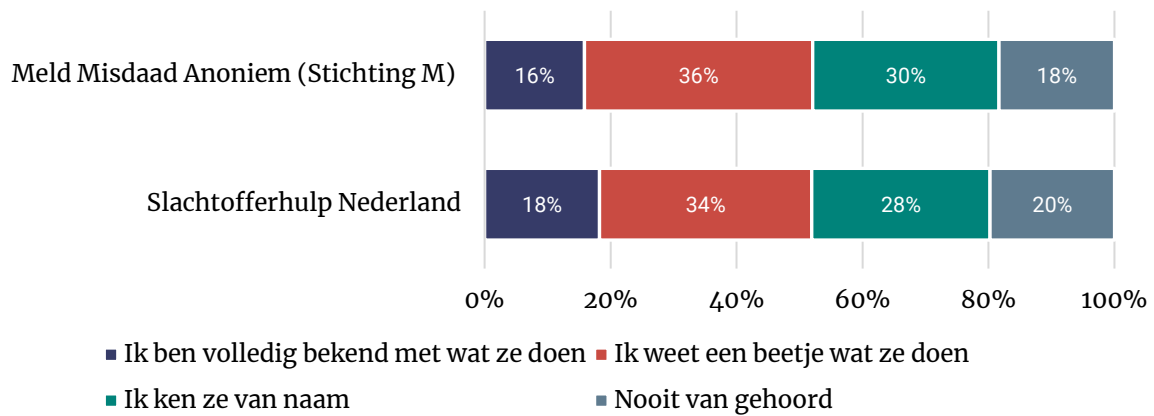
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

### Meld Misdaad Anoniem en Slachtofferhulp Nederland goed bekend

Ongeveer acht op de tien medewerkers zijn bekend met Meld Misdaad Anoniem en Slachtofferhulp Nederland. Respectievelijk 16 procent en 18 procent is volledig bekend met wat deze organisaties doen. Ongeveer een derde weet een beetje wat ze doen, en drie op de tien kennen ze alleen van naam.

**Figuur 3.31 - Kent u de onderstaande organisaties/ steunpunten?**

Basis: medewerkers (n=693)



## 4 VPT-beleid

Dit hoofdstuk beschrijft allereerst de rechtspositie van medewerkers en politieke ambtsdragers aangaande agressie. Vervolgens geeft het een beeld van de wijze waarop organisaties in het openbaar bestuur (beleidsmatig) omgaan met agressie en intimidatie (hierna: VPT-beleid). Hierbij wordt – waar mogelijk – onderscheid gemaakt tussen het beleid voor medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers. Waar relevant worden verschillen tussen de bestuurslagen besproken.

### 4.1 Wettelijk kader en rechtspositie

Overheidsmedewerkers zijn in dienst bij een organisatie. Daarvanuit is op overheidsmedewerkers de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing. De Arbowet schrijft voor dat overheidsorganisaties als werkgever zorgen voor de veiligheid en gezondheid van hun medewerkers en hiervoor beleid ontwikkelen (Artikel 3 Arbowet). Het is wettelijk verplicht om de risico's voor werknemers te inventariseren en maatregelen te nemen om de risico's zo veel mogelijk te beperken (Artikel 5 Arbowet).

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemer impliciet tegen agressie. Op grond van artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Als een werknemer slachtoffer wordt op grond van zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid of burgerlijke staat, dan wordt hij ook beschermd door de Algemene wet gelijke behandeling. Werknemers kunnen in dit geval ook een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Fysiek geweld valt ook onder het Wetboek van Strafrecht, want dit is een strafbaar feit. Als je betrokken bent bij fysiek geweld is het noodzakelijk zijn om hier aangifte van te doen bij de politie.

Politieke ambtsdragers hebben een andere rechtspositie. Zij zijn niet in dienst bij een organisatie en zijn geen ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017 (zie artikel 3 AW).<sup>15</sup> Hun rechtspositie is vastgelegd in de Gemeentewet, Provinciewet en Waterschapswet en gedelegeerde regelgeving. In het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers zijn bepalingen opgenomen over onder meer het salaris, onkostenvergoedingen, neveninkomsten, ziekte en ontslag, scholing en bewaken en beveiligen. Het onderwerp veiligheid komt niet voor in deze bepalingen. Hoewel politieke ambtsdragers geen ambtenaar zijn, kunnen zij net als medewerkers gebruikmaken van de faciliteiten van hun organisatie. In die zin zijn de bepalingen ten aanzien van medewerkers ook relevant voor politieke ambtsdragers.

---

<sup>15</sup> Zie ook de (gewijzigde) Memorie van Toelichting op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Kamerstukken II 2010-2011, 32550, nr. 6).

## 4.2 Generiek of specifiek beleid

De aanpak van agressie en intimidatie kan op verschillende manieren zijn vorm gegeven. Twee op drie organisaties in de het decentraal bestuur geeft aan dat ze in hun beleid onderscheid maken tussen medewerkers en politieke ambtsdragers. In een deel van de gevallen is de laatste categorie nog verder uitgesplitst naar bestuurders en volksvertegenwoordigers. In een derde van de overheidsorganisaties de gevallen is het beleid voor alle doelgroepen identiek (Tabel 4.1).

**Tabel 4.1 – Gerichtheid van het beleid: generiek voor alle doelgroepen versus specifieke aanpak**

Basis: decentrale overheden (n=117)

	Totaal	Gemeenten	Provincies	Water- schappen
Doelgroepgerichte benadering: specifieke aanpak voor afzonderlijke groepen functionarissen	77 (66%)	65 (64%)	3	9
Generieke benadering: aanpak voor alle groepen functionarissen gelijk	40 (34%)	36 (36%)	1	3

De afwijkende rechtspositie van respectievelijk ambtenaren en politieke ambtsdragers is de primaire reden om voor beide doelgroepen specifiek beleid te ontwikkelen. Van oudsher en ook nog in de meer recente jaren is er meer beleidsmatige aandacht geweest voor de aanpak van agressie tegen medewerkers dan voor politieke ambtsdragers en met name volksvertegenwoordigers. Dit resulteert erin dat in meerdere organisaties geen agressiebeleid hebben ontwikkeld voor politieke ambtsdragers:

*“Momenteel is er beleid voor ambtenaren. Dit gaat nog uitgebreid worden met beleid voor bestuurders. Voor de raad en de griffie is een concept beleidskader beschikbaar.”*

*“Voor ambtenaren is er een gedragscode voor ambtenaren en vastgesteld beleid m.b.t. de omgang met agressie (agressieprotocol), er zijn vertrouwenspersonen aangesteld en er is een meldpunt integriteit. Voor college en raad zijn aparte gedragscodes. Het agressieprotocol geldt ook voor het college. Voor de raad is dit er niet.”*

## 4.3 Beleidsverantwoordelijkheid

Wie eindverantwoordelijk is voor het VPT-beleid verschilt per doelgroep. Als het gaat om medewerkers is de secretaris (-directeur) vaak verantwoordelijk voor het VPT-beleid. Voor het dagelijks bestuur ligt die taak hoofdzakelijk bij de voorzitters en voor volksvertegenwoordigers bij de griffier. Er zijn echter uitzonderingen. Enkele gemeenten geven aan dat het gehele college (inclusief de burgemeester) eindverantwoordelijk is voor het beleid voor medewerkers. Ook zijn er gemeenten waar de beleidsverantwoordelijk voor collegeleden in plaats van bij de secretaris bij het gehele college is gelegd. Eenzelfde structuur wordt in sommige gemeenten gehanteerd voor de raad.

## 4.4 Ambtelijke verantwoordelijkheid en organisatie

Er is veel variatie in de manier waarop de VPT-aanpak op ambtelijk niveau is georganiseerd. Er zijn verschillen in wie er bij betrokken zijn bij het ontwikkelen en uitrollen van de aanpak en hoeveel tijd er aan de taak kan worden besteed. Waar er bij de ene organisatie één of meerdere fulltime VPT-coördinatoren zijn aangesteld, is de taak bij een andere organisatie bij een HR-medewerker belegd die nog meer taken moet vervullen. Verder richt de verantwoordelijk functionaris zich in sommige organisaties op zowel op de aanpak voor ambtenaren als de aanpak voor bestuurders, terwijl daar in andere organisaties een duidelijk onderscheid in wordt gemaakt.

Tabel 4.2 laat zien dat in ruim twee derde van de organisaties er een VPT-coördinator is aangesteld. In 31 procent van de gevallen is die er niet. In 37 procent van de organisaties is er een functionaris aangewezen voor het beleid voor bestuurders en in ruim een kwart (28%) van de organisaties is er ambtelijke capaciteit voor de aanpak van agressie en intimidatie tegenover volksvertegenwoordigers.

**Tabel 4.2 - Heeft uw organisatie een functionaris die zich specifiek bezighoudt met op het voorkomen en tegengaan van agressie en intimidatie?**

Basis: decentrale overheden (n=117)

	%
Voor medewerkers	68%
Voor bestuurders	37%
Voor volksvertegenwoordigers	28%
Nee <sup>16</sup>	31%

Er zijn organisaties die een functionaris hebben aangesteld die zich volledig kan richten op de VPT taken. Deze organisaties zijn daar doorgaans enthousiast over. De aanpak krijgt hierdoor een enorme impuls, zo zeggen ze. Er is tijd om rondes langs teams te maken, om informatie te geven over het onderwerp en om protocollen te updaten.

Heel anders zijn de verhalen bij organisaties die geen (fulltime) functionaris hebben. Het blijkt in de praktijk lastig om het VPT-werk 'erbij te doen'. Met name kleine gemeenten worstelen hiermee. Het ontbreekt hen simpelweg aan budget, c.q. capaciteit. De betrokkenheid van de burgemeester of de secretaris is een andere factor die meespeelt bij de mate waarin er aandacht is voor het onderwerp in de organisatie.

---

<sup>16</sup> Inclusief 'onbekend'(3%)

## 4.5 Agressieprotocol

De helft van de decentrale overheden heeft het VPT-beleid voor medewerkers en/of politieke ambtsdragers in de afgelopen twee jaar gewijzigd. Deze aanpassingen bleken nodig vanwege allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. De meest genoemde ontwikkeling is 'dat de maatschappij verhardt'. Sinds de coronapandemie heeft dit een grote vlucht genomen. Bij decentrale overheden ziet men nu bijvoorbeeld dat agressie nu vanuit allerlei hoeken komt. In die zin is er dus geen bepaald type 'dader' aan te wijzen, maar is agressie iets wat tegenwoordig van iedereen kan komen. *"Dus ook de wat oudere mevrouw die denkt dat ze recht heeft op iets. Deze mensen uiten ook bepaald vormen van agressie om hun zin te krijgen."* Een eenduidige verklaring voor (de toename van) agressie is niet uit de interviews af te leiden. Wel is constateren meerdere geïnterviewden afnemend ontzag of respect voor de overheid. Verder wordt gewezen op toenemende polarisatie mede als gevolg van specifieke overheidsonderwerpen zoals de stikstofproblematiek. Sommige organisaties zetten als reactie hierop (weer) in op het herstellen van het contact met de inwoner. Het is voor hen nog te vroeg om iets te kunnen zeggen over een effect.

*"We hebben de lijn om zo min mogelijk protocollen te volgen, maar zo veel mogelijk in gesprek gaan."* (Provincie)

*"We proberen veel meer het gesprek aan te gaan met burgers, waarin we voorheen een waarschuwingsbrief stuurden."* (Middelgrote gemeente)

Voor meerdere gemeentes, provincies en waterschappen zijn de maatschappelijke ontwikkelingen aanleiding om geweest het agressieprotocol te updaten. Hiertoe behoren in ieder geval het beschrijven van de norm die door de organisatie wordt gehanteerd en een stappenplan waaruit blijkt wat men kan doen als er sprake is van een incident. De organisatienorm wordt toenemend belangrijk: het moet duidelijk zijn wat wel acceptabel is en wat niet en dat moet niet afhankelijk zijn van de normen/grenzen van een persoon. De organisatienorm houdt in veel gevallen in dat mensen boos mogen worden op de organisatie of op een besluit, maar dat het niet persoonlijk mag worden. Er zijn geen voorbeelden genoemd van beleid voor specifieke groepen, zoals vrouwen of mannen. Wel wordt in sommige organisaties onderscheid gemaakt in functies (zie paragraaf 'trainingen').

Het wordt breed erkend dat enkel het hebben van een protocol niet voldoende is. Maar, juist met die volgende stap – het levend houden van het document en ervoor zorgen dat men het protocol volgt – is waar organisaties mee worstelen. Een VPT-coördinator illustreert:

*"Ik heb wel geprobeerd om laagdrempelig dingen bespreekbaar te maken. Maar het is echt een moeizaam proces. Ondanks de trainingen en het agressieprotocol zijn we er nog lang niet."* (Middelgrote gemeente)

Op dit moment wordt op verschillende wijzen getracht het protocol 'levend te houden'. Denk aan trainingen organiseren, berichten plaatsen op het intranet en een 'ronde langs de teams' maken. De vraag blijft voor organisaties wel: wanneer doen we voldoende?



## 4.6 Onderdelen van het VPT-beleid

Eerder is beschreven dat een deel van overheidsorganisaties geen specifiek beleid of aanpak voor politieke ambtsdragers heeft ontwikkeld. Uit Tabel 4.3 is af te lezen dat er vaak wel voorzieningen of maatregelen voor medewerkers zijn, maar dat dit in veel mindere mate het geval is voor bestuurders en voor volksvertegenwoordigers. Zo blijkt dat 85 procent van de organisaties in de afgelopen twee jaar trainingen heeft gegeven voor medewerkers. Er zijn veel minder organisaties die dergelijke trainingen voor bestuurders (37%) en volksvertegenwoordigers (20%) organiseren.

Net iets meer dan de helft van de organisaties heeft voor medewerkers regels geformuleerd over hoe om te gaan met agressieve uitingen via sociale media. Dit percentage is toegenomen ten opzichte van 2022: toen had ongeveer een kwart van de organisaties regels hieromtrent (niet in tabel). Uit de gesprekken blijkt dat hieronder ook 'algemene regels' ten aanzien van sociale media worden bedoeld. Ze zien dus niet altijd op specifiek agressie op sociale media. Agressie via sociale media wordt echter wel degelijk als een groot probleem gezien, met name vanwege het gemak waarmee (anoniem) agressieve of bedreigende boodschappen geuit kunnen worden. De decentrale overheden worstelen nog met het ontwikkelen van een goede aanpak hoe hier mee om te gaan. Uit de interviews zijn vooralsnog geen voorbeelden naar voren gekomen van een succesvolle aanpak.

**Tabel 4.3 - Heeft uw organisatie.../Worden er in uw organisatie...?**

Basis: decentrale overheden (n=117)

	Voor medewerkers	Voor bestuurders	Voor volksvertegen -woordigers	Nee	Onbekend
... een interne meldingsprocedure voor agressie en intimidatie?	97%	63%	52%	1%	1%
... gesprekken gevoerd met mensen die zich agressief of intimiderend hebben gedragen? *	95%	73%	51%	1%	4%
... in de afgelopen twee jaar trainingen, workshops of voorlichting gegeven over het omgaan met agressie en intimidatie door personen van buiten de organisatie?	85%	37%	20%	8%	6%
...in de afgelopen twee jaar in het inwerkprogramma aandacht besteed aan (het omgaan met) agressie en intimidatie door personen van buiten de organisatie?	79%	34%	22%	14%	4%
... specifieke maatregelen of regels geformuleerd hoe om te gaan met agressieve uitingen via sociale media?	57%	38%	27%	32%	9%

\* Op de vervolgvraag: worden risicogesprekken altijd in de aanwezigheid van minimaal 2 medewerkers gevoerd, antwoord 93% 'ja'.

## **Trainingen voor medewerkers**

Zoals eerder aangegeven heeft een ruime meerderheid van de organisaties, trainingen georganiseerd voor medewerkers. De inhoud van de trainingen en de frequentie waarmee ze plaatsvinden, wisselt. In sommige organisaties zijn de trainingen generiek voor alle medewerkers, in andere organisaties wordt er ‘maatwerk’ gehanteerd. Dat betekent dat er wordt gekeken naar welke functie iemand uitoefent en welke training dan passend is.

Opvallend is dat enkele organisaties zich hardop af beginnen te vragen of het veelbesproken ‘weerbaar maken’ door middel van trainingen (geïnterpreteerd als: ermee om kunnen gaan) geen averechts effect heeft.

*“We willen mensen weerbaarder maken, maar niet dat ze hun grenzen verleggen [...] De vraag is wat is normaal en wat is niet (meer) normaal. De normvervaging is iets wat je echt moet zien te voorkomen.” (Middelgrote gemeente)*

*“We hebben duidelijk gemaakt wat het verschil is tussen een persoonlijke norm en een organisatienorm. De persoonlijke norm kan variëren. Maar de organisatienorm staat centraal. [...] We moeten niet normaal gaan vinden wat niet normaal is. In Nederland zijn we te veel gaan accepteren, waardoor grenzen te veel zijn opgeschoven.” (Kleine gemeente)*

Een andere gemeente heeft juist haar overwegingen om wél in te zetten op weerbaarheid:

*“We zijn bezig met een ‘onboarding-programma’ voor nieuwe medewerkers: Hoe ben je ambtenaar in de huidige tijd? Hoe ga je om negatieve aandacht in de samenleving, klokkenluiders, sociale media? We willen de weerbaarheid verstevigen. Veel collega’s beginnen met hun baan vanuit persoonlijke gedrevenheid, deze mensen zijn gevoelig voor wat er door de samenleving over je wordt uitgestort.” (Kleine gemeente)*

Wat deze voorbeelden illustreren is de balans die organisaties zoeken in de hoeveelheid aandacht die ze aan het onderwerp (willen) besteden. Er is sprake van een gedeelte behoefte om trainingen periodiek te doen en niet eenmalig. Een zorg van organisaties hieromtrent is in hoeverre er periodieke trainingen aangeboden kunnen blijven worden, gegeven de aankomende bezuinigingen.

## **Fysieke maatregelen**

Naast het inzetten op weerbaarheid en kennis van medewerkers en politieke ambtsdragers, zetten ook veel organisaties in op het treffen van fysieke maatregelen. Soms gebeurde dat naar aanleiding van incident. Het gaat bijvoorbeeld om het herzien van de inrichting van kantoren, inzetten van beveiliging op het gemeentehuis en het installeren van noodknoppen. Fysieke maatregelen zijn er ook voor bestuurders, hierbij gaat het met name om de woningcheck. Ook geven meerdere organisaties aan dat ze recent interventieteams en/of nazorgteams voor de ambtelijke organisatie hebben geïnstalleerd:

*“We beschikken over een team met 16 medewerkers die zijn getraind in omgang met agressie als deze zich voordoet. Deze medewerkers dragen een pager. Alle vergaderruimtes beschikken over een knop met keuze tussen BHV, spoed en voorzorg. Als er een melding*

*wordt gedaan, dan wordt dat team opgeroepen met een stille of luidruchtige pieper.”(Kleine gemeente).*

Er zijn veel voorbeelden genoemd voor nieuwe maatregelen die specifiek worden getroffen voor ‘de buitendienst’, vanwege het feit dat zij niet de beschikking hebben over de voorzieningen van het gemeentehuis.

*“We zijn bezig met het creëren van een app [voor buitendienstmedewerkers, red.] om een melding te doen. Anders moeten ze zelf nog hun privécomputer al dat werk van meldingen doen.” (Grote gemeente)*

*“We zijn nu bezig met een pilot voor alarmknoppen bij zulke slecht-nieuwsgesprekken tijdens huisbezoeken.” (Grote gemeente)*

Niet alle organisaties zijn zo ver: zo zegt een kleine gemeente: *“Vrij recent hebben we geconstateerd dat er bij het huisbezoek een stap te zetten is.”*

### **Voorzieningen voor bestuurders en volksvertegenwoordigers**

In de gesprekken wordt breed erkend dat er ten aanzien van agressie en het voorkomen daarvan minder aandacht is voor politieke ambtsdragers dan voor medewerkers. Het is een aandachtspunt en voor veel organisaties een voornemen om er wel iets mee te gaan doen. Toch zijn er ook al ‘good practices’ bij zowel gemeenten als provincies waarbij de griffie een actieve rol speelt in het beleid voor volksvertegenwoordigers.

Zo heeft in een provincie de griffie een uiteenzetting gemaakt over waar statenleden zich kunnen melden als er sprake is van agressie, als het ware als een protocol. Het onderwerp agressie wordt regelmatig in de provinciale staten behandeld of er wordt door middel van speciale bijeenkomsten aandacht aan besteed. De belangrijkste opbrengst hiervan is dat statenleden horen dat het ook bij anderen gebeurt en dat ze er niet alleen voor staan. De griffie kan een actieve rol spelen, zo blijkt uit onderstaand voorbeeld.

*“Er zijn opleidingsavonden vanuit de griffie. Bestuurders en raadsleden kunnen zich dan inschrijven voor trainingen. Dat gaat af van het budget van de griffie. Die zit er dus best goed op. De griffier is er ook alert op als bepaalde dingen echt de aandacht nodig hebben.” (Middelgrote gemeente).*

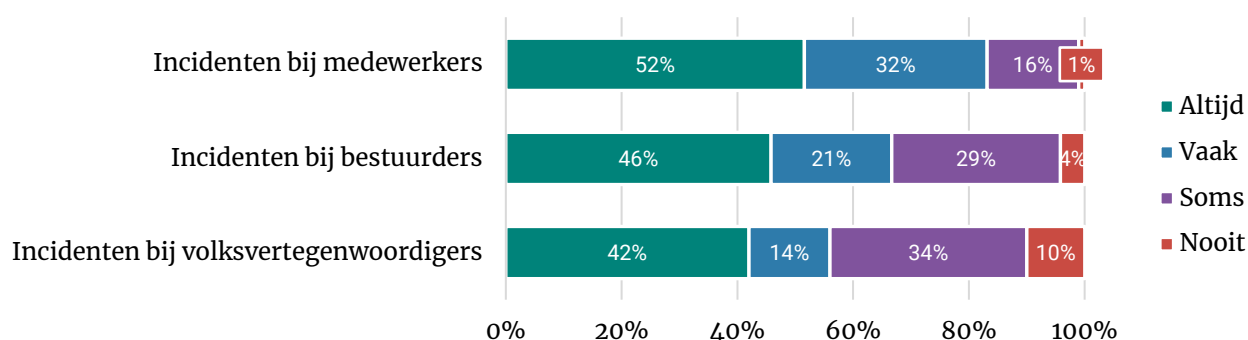
In weer een andere gemeente is een avond georganiseerd voor de raad waarin is gesproken over wat men verstaat onder agressie en intimidatie. Daarvanuit is een handelingsperspectief opgesteld en er zijn ook afspraken gemaakt over het gebruik van sociale media.

## **4.7 Melding en registratie**

Figuur 4.1 laat zien in welke mate incidenten worden geregistreerd. Ongeveer de helft van de organisaties zegt incidenten altijd te registreren. Incidenten tegenover medewerkers worden het meest in de registratie vastgelegd. Bij politieke ambtsdragers is dit veel minder vaak het geval. Zo zegt in totaal bijna de helft (44%) van de organisaties dat ze agressie-incidenten tegen volksvertegenwoordigers soms of nooit registreren.

**Figuur 4.1 - In hoeverre worden meldingen van incidenten van agressie en intimidatie geregistreerd?**

Basis: decentrale overheden (n=117)



De interne meldingsprocedure is in de meeste organisaties beschreven in het agressieprotocol. Voor het bespreken van meldingen van medewerkers is een grote rol weggelegd voor de leidinggevende. Daarnaast zijn verschillende organisaties gebruik gaan maken van meldformulieren op intranet. De gedachte daarachter is dat er één centraal overzicht ontstaat van de agressiemeldingen. Eén organisatie heeft het formulier zo ingericht dat direct alle informatie voor een eventuele aangifte aanwezig is.

Bij de ene organisatie is het de bedoeling dat de medewerker dit formulier invult (“Men kan gewoon via het intranet een formulier invullen en dan komen die meldingen binnen”), in de andere is het de bedoeling dat de leidinggevende dit samen met de medewerker doet. Wel maakt een VPT-coördinator de kanttekening dat niet alle leidinggevendenden dit formulier altijd invullen. In sommige gevallen is er geen registratie, maar maken coördinatoren een rondje langs de leidinggevendenden om signalen op te halen. Daarnaast bestaan in veel organisaties meerdere routes om een melding van een incident te doen, vanuit de gedachte dat de medewerker een keuze heeft.

*“Je kunt via de website altijd melden, of bij mij even langskomen of mij bellen. [...] Melden kan dus op verschillende manieren. Wij geven wel voorkeur aan een face-to-face gesprek om een beetje voorgeschiedenis te krijgen.” (Grote gemeente)*

Meldingen door bestuurders worden veelal mondeling of telefonisch doorgegeven en komen dan niet in de registratie terecht. Organisaties met één centrale registratie zijn meer uitzondering dan regel. Een organisatie vat samen: “De registraties geven dus onvoldoende de werkelijkheid weer.”

Daar komt bij dat überhaupt de bereidheid tot melden een punt van aandacht is in vrijwel alle organisaties. Dit geldt voor medewerkers maar in het bijzonder ook voor politieke ambtsdragers.

*“Bij politici is er wel een behoefte aan een luisterend oor maar ze doen geen meldingen.” (Middelgrote gemeente)*

Dat ligt enerzijds aan het feit dat onder politieke ambtsdragers, aldus de betrokkenen, vaak het gevoel leeft dat men tegen een stootje moet kunnen. Maar er is ook sprake van een zekere politieke gevoeligheid rondom het onderwerp. Zo zegt een griffier: “Men is bang voor de verdere

gevolgen vanuit de samenleving.” (Griffier middelgrote gemeente) en een andere zegt: “Raadsleden zitten er natuurlijk vanwege de gratie van de mensen die op hun stemmen.” (Griffier middelgrote gemeente). De onderlinge verhoudingen binnen de raad spelen ook een rol, en deze zijn lang niet altijd goed. Een goede onderlinge verhouding wordt namelijk als voorwaarde beschreven voor het kunnen voeren van een veilig gesprek met elkaar. Als men er eenmaal met elkaar over praat, zien politici dat zij niet de enige zijn die agressie meemaken. Het blijkt lastig de patronen te doorbreken.

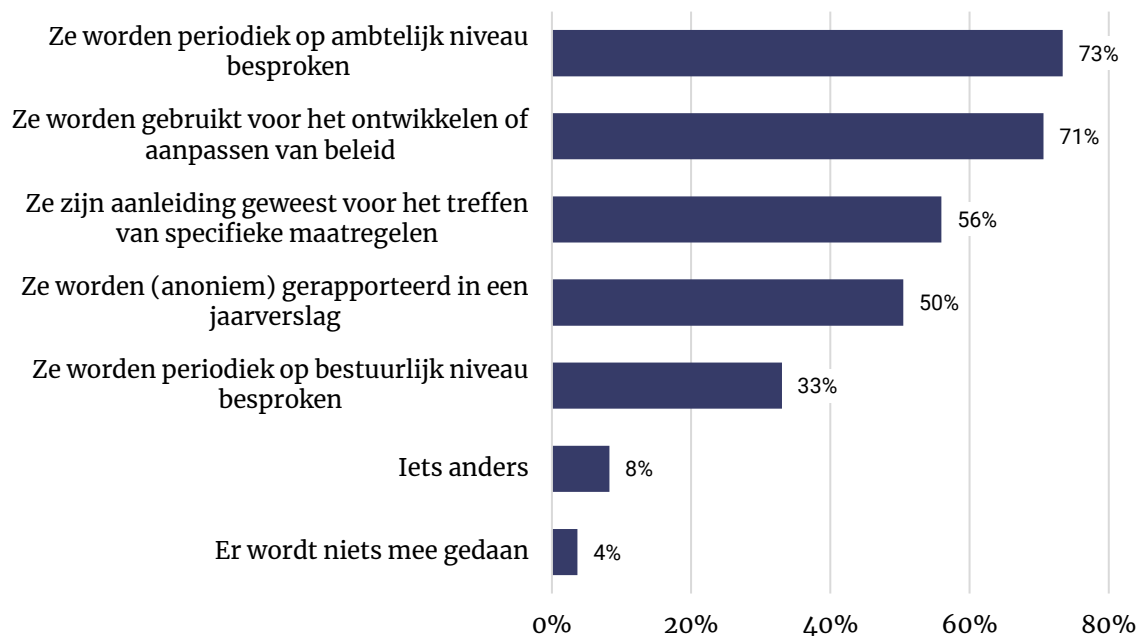
Wat het melden voor medewerkers belemmert, is voor de betrokkenen moeilijk te vatten. Er wordt gesuggereerd dat (te) veel medewerkers een persoonlijke norm hanteren in plaats van de organisatienorm. De persoonlijke grens kan veel hoger liggen dan de grens die de organisatie trekt. Ook kan er sprake zijn van belemmerende teamdynamiek. Wanneer de leidinggevende bijvoorbeeld de neiging heeft om zaken te bagatelliseren, zullen medewerkers minder bereid zijn zich bij de leidinggevende uit te spreken. Tot slot wordt benoemd dat de ‘subtiele’ of ‘geleidelijke’ wijze waarop agressie soms wordt geuit mogelijk een rol speelt. Hierdoor beseft iemand pas later: dit is eigenlijk niet oké. De drempel om het dan alsnog te melden, is hoger.

### Registraties gebruiken om van te leren

Van organisaties die altijd, vaak of soms registreren, geven de overgrote meerderheid (96%) aan de registraties te gebruiken. De geregistreerde meldingen worden gebruikt als input voor een gesprek of om het beleid aan te passen en/of maatregelen te nemen (Figuur 4.2).

**Figuur 4.2 - Wat doet uw organisatie met de registratie van incidenten? Meerdere antwoorden mogelijk.**

Basis: organisaties die incidenten altijd, vaak of soms registreren (n=109)



De specifieke maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van de registraties van incidenten, komen grotendeels overeen met de maatregelen die organisaties treffen vanwege de

maatschappelijke ontwikkelingen: veiligheidsmaatregelen; inzet op training en bewustwording; doorontwikkeling van het protocol.

## 4.8 Nazorg

### Medewerkers

Als het gaat om nazorg voor medewerkers geven de meeste organisaties de voorkeur aan maatwerk: afhankelijk van wat er is gebeurd, wordt gekeken naar passende interventies. Het is voor medewerkers meestal de taak van de coördinator of leidinggevende om de opties voor nazorg te bespreken. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen online of 'offline' agressie.

Nazorg voor medewerkers kan onder andere bestaan uit extra gesprekken met de coördinator of leidinggevende, een verwijzing naar bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon of naar slachtofferhulp. Daarnaast zeggen meerdere organisaties dat zij sinds kort de mogelijkheid voor externe professionele hulp hebben opgenomen in hun protocol. De impact van een agressie-incident kan immers dusdanig groot zijn dat professionele hulp gedurende langere tijd nodig is. Organisaties willen hiermee goed werkgeverschap laten zien.

Verder zijn er organisaties die iets speciaals hebben gedaan, namelijk het in het leven roepen van interne nazorgteams voor medewerkers. In de enquête beschrijven enkele organisaties hoe dit er bij hen uit ziet:

*Er is een Team Collegiale Opvang beschikbaar voor medewerkers binnen de organisatie. Het TCO is deels georganiseerd voor en door collega's van Toezicht & Handhaving en Parkeerbeheer. Hier wordt met regelmaat gebruik van gemaakt.*

*We hebben een CAT (Collega Assistentie Team) die kunnen helpen als er iets aan de hand is en die er zijn voor nazorg. Zij zijn oproepbaar via een app die standaard op alle telefoons is geïnstalleerd. Nazorg vindt ook collegiaal plaats en vanuit de leidinggevenden.*

Tot slot beschrijven enkele overheden dat het effectief is om het gesprek aan te gaan met de agressor. Het slachtoffer is er meestal niet bij aanwezig. In de voorbeelden die zijn besproken, voert ofwel de gemeentesecretaris ofwel de VPT-coördinator het gesprek. Het doel van een dergelijk gesprek is aangeven dat iemand een grens heeft overschreden.

### Politieke ambtsdragers

Uit de enquête blijkt dat voor bestuurders de voorzitter een belangrijke taak heeft in het regelen van eventuele nazorg. Bij volksvertegenwoordigers wordt dit geregeld via de griffie. De nazorg bij politieke ambtsdragers is meestal formeel geregeld via een protocol, maar juist vaak informeel, door een gesprek te voeren.

## 4.9 Aangifte doen en de rol van de politie

In paragraaf 3.7 is te lezen dat in vijf procent van de incidenten waarbij sprake was van agressie of intimidatie daarvan aangifte wordt gedaan. Het slachtoffer kan dit zelf doen, maar het komt ook voor dat de organisatie dit doet. De keuze die hierin wordt gemaakt, hangt in de helft van de organisaties af van de aard van het en andere kenmerken van de situatie.

**Tabel 4.2 - Wanneer er naar aanleiding van agressie of intimidatie aangifte of melding gedaan wordt bij de politie, hoe gaat uw organisatie daarmee om?**

Basis: decentrale overheden (n=117)

De organisatie doet namens het slachtoffer melding of aangifte bij de politie	37%
Het slachtoffer doet zelf melding of aangifte bij de politie	7%
Dat kan per geval verschillen	50%

Het hangt vooral af van wat het slachtoffer zelf wil. Er zijn geen opvallende verschillen tussen politieke ambtsdragers en medewerkers genoemd.

Organisaties zien in het algemeen enige terughoudendheid bij slachtoffers om aangifte te doen. Dit heeft onder meer te maken met angst voor represailles, maar ook met de administratieve rompslomp en het gevoel dat 'er toch niets mee gedaan wordt'. Dit geldt voor zowel medewerkers als politieke ambtsdragers.

*“Als er aangifte moet worden gedaan is men terughoudend, dan moet dat op persoonlijke titel. Dan komen jouw gegevens in dat proces verbaal, en dat wil niet iedereen.”*  
(Middelgrote gemeente)

Niet alleen de aard van het incident, maar ook de context bepaalt de keuze of men wel of niet aangifte doet. Met name in cliënt-medewerker-relaties neigen medewerkers er toch naar om geen aangifte te doen, omdat het de relatie met de inwoner/cliënt kan schaden.

*“De relatie met cliënt/kinderen kan een belemmering zijn. Stel, moeder geeft een duw. Dan kun je aangifte doen, maar dit schaadt de relatie met de moeder. Het is ook niet in het belang van de kinderen. Zo iemand is de zoveelste hulpverlener in dat gezin...”* (Kleine gemeente)

Een enkele organisatie zet in op het doen van aangifte bij alle type incidenten om een duidelijk signaal af te geven. Andere organisaties doen aangifte alleen als dit in hun ogen kans van slagen heeft (ergo: als zij er zeker van zijn dat er een strafbaar feit is gepleegd), mede vanwege beperkte politiecapaciteit. Als er sprake is van fysieke agressie is de standaard wel om aangifte te doen.

Goede samenwerking met de politie kan een groot verschil maken. Hiervan zijn meerdere voorbeelden genoemd. Belangrijk is om een vaste contactpersoon of op zijn minst 'korte lijntjes' met de politie en OM te hebben.

*“In de praktijk hebben we een heel kort lijntje met de politie en het OM. Dus als we meer nodig hebben kunnen we vrij makkelijk opschalen.”* (Middelgrote gemeente)

Dit is echter niet in elke regio even vanzelfsprekend. Gemeenten, maar ook specifiek de provincies zeggen moeite te hebben om een vast contactpersoon bij de politie te vinden omdat ze met meerdere politiedistricten te maken hebben.

#### **4.10 Succesfactoren en ondersteuningsbehoeften**

Organisaties in het decentraal bestuur zoeken naar manieren om het agressiebeleid nieuwe impulsen te geven. Uit de interviews komen meerdere voorbeelden naar voren.

Er zijn onder andere nazorgteams opgericht en aanvullende beschermingsmaatregelen getroffen voor medewerkers van de buitendienst. Het hebben van een specifieke functionaris wordt door de geïnterviewde overheidsorganisaties als zeer helpend ervaren. Hierdoor is er ‘simpelweg’ meer tijd en aandacht te geven aan de aanpak van agressie. Als andere belangrijke factoren voor een effectieve aanpak ziet men goede meldingsprocedures en het geven van structurele aandacht voor het onderwerp, door het regelmatig op de agenda te zetten (o.a. in de vorm van trainingen). Dit zorgt ervoor dat medewerkers en politieke ambtsdragers enerzijds weten wat zij kunnen doen als zij geconfronteerd worden met agressie en anderzijds worden aangespoord om hiervan melding te doen. Immers, pas als er een melding wordt gemaakt, kan de organisatie acteren.

In dit kader zien de geïnterviewde organisaties een toenemend belang van het hanteren van een ‘organisatienorm’. Bijvoorbeeld dat agressie nooit persoonlijk mag worden. Het strikt hanteren van een breed gedeelde organisatienorm kan er volgens de beleidsverantwoordelijken voor zorgen dat medewerkers niet steeds (onbewust) hun grenzen verleggen. Hier zit ook een ondersteuningsbehoefte: organisaties zouden graag willen dat er inspanningen worden gepleegd om duidelijk te maken aan burgers dat agressie niet normaal is. Het omgekeerde is nu het geval: het uiten van agressie lijkt steeds normaler te worden, in allerlei situaties.

Een andere belangrijke voorwaarde voor een effectieve aanpak is prettig en constructief contact en korte lijntjes met de politie. De organisaties waar dit het geval is, zeggen nadrukkelijk dat dit het makkelijker maakt om meldingen of aangifte te doen en om opvolging op incidenten te krijgen. De organisaties waarin deze relaties er niet zijn, hebben er meer moeite mee. Tot slot zijn decentrale overheden op zoek naar regionale samenwerkingsverbanden om kennis uit te wisselen en om van elkaar te kunnen leren.

Hoewel het wordt erkend dat de aandacht voor politieke ambtsdragers – en met name volksvertegenwoordigers – minder is dan voor medewerkers, zijn er enkele organisaties waarin de griffie het onderwerp naar zich toe heeft getrokken; met positief effect. Het creëren van een veilige onderlinge sfeer en het praten over agressie laat volksvertegenwoordigers inzien dat ze er niet alleen voor staan.



# A Onderzoeksvragen

## Vragen over het beleid

- In hoeverre is er bij organisaties beleidsmatige aandacht voor integriteit en veiligheid?
  - Waaruit bestaat het integriteitsbeleid en hoe effectief is dat?
  - Waaruit bestaat het veiligheidsbeleid en hoe effectief is dat?
  - In hoeverre is er beleidsmatige aandacht voor ernstige integriteitsschendingen in relatie tot ondermijning?
  - Welke integriteitsrisico's zien decentrale overheden en welke maatregelen nemen zij daarin?
- Hoe geven overheidsorganisaties praktische invulling aan het beleid?
- Wat zijn de bepalende factoren voor een succesvolle aanpak gericht op een veilig en integer bestuur?
- Wat is de ondersteuningsbehoefte bij overheidsorganisaties bij versterking van beleid gericht op integriteit en veiligheid?

## Ervaring met en beleving van agressie en geweld

- Hoe ervaren en waarderen politieke ambtsdragers en medewerkers de aanpak van agressie en geweld vanuit hun organisatie?
- In welke mate worden medewerkers en politieke ambtsdragers geconfronteerd met agressie, intimidatie en geweld door mensen van buiten de organisatie?
- Wat is de aard, frequentie, achtergrond en impact van online bedreigingen?
- Welke oplossingen en strategieën hanteren medewerkers en politieke ambtsdragers om hiermee om te gaan?
- In hoeverre krijgen zij steun van hun werkgever bij deze problematiek?

## Beleving van de integriteit

- Wat is de bekendheid van het instrumentarium?
- Wat zijn de ervaringen van politieke ambtsdragers en medewerkers m.b.t. (a) het integriteitsbeleid van hun organisatie, (b) cultuur en leiderschap (o.a. ethische en morele waarden, voorbeeldgedrag, oprechtheid, vasthouden aan ethische en morele waarden) en (c) de naleving van regels?
- In welke mate komen integriteitsschendingen en verdenkingen daarvan voor?
- In hoeverre is er onder politieke ambtsdragers en medewerkers sprake van een gedeeld moreel besef rond integriteitstekwesties werkcultuur en integere werkhouding?

## B Responsverantwoording

Er is een aantal opvallende verschillen tussen de respons in 2022 en 2024. Allereerst is af te lezen uit Tabel 4.3 dat de respons onder de Commissarissen van de Koning (CvK), gedeputeerden, dijkgraven en DB-leden gelijk of hoger is dan in 2022. Onder de andere functietypen is de respons lager ten opzichte van 2022. Dat betreft dus alle typen politieke ambtsdragers bij gemeenten en volksvertegenwoordigers van provincies en waterschappen.

**Tabel 4.3 - Responsoverzicht 2024 en 2022**

	2024			2022		
	Totaal uitgenodigd	Respons	%	Totaal uitgenodigd	Respons	%
<b>Gemeente</b>						
Burgemeesters	342	78	23%	344	146	42%
Wethouders	1397	256	18%	1347	392	29%
Raadsleden	3214 *	453	14%	8476 *	2.136	25%
<b>Totaal</b>	<b>4953</b>	<b>787</b>	<b>16%</b>	<b>10167</b>	<b>2674</b>	<b>26%</b>
<b>Provincie</b>						
CvK	12	6	50%	12	5	42%
Gedeputeerden	62	15	24%	63	14	22%
Statenleden	571 **	112	20%	567	145	26%
<b>Totaal</b>	<b>615</b>	<b>133</b>	<b>21%</b>	<b>642</b>	<b>164</b>	<b>26%</b>
<b>Waterschap</b>						
Dijkgraven	21	8	38%	21	7	33%
<b>Watergraven</b>						
DB-leden	91	31	34%	89	26	29%
AB-leden	502	123	25%	506	162	32%
<b>Totaal</b>	<b>614</b>	<b>162</b>	<b>26%</b>	<b>616</b>	<b>195</b>	<b>32%</b>

Een afname in respons kan in het algemeen worden verklaard door zowel interne als externe factoren. Een interne factor die in dit onderzoek mogelijk een rol speelt, is het type adresbestand dat is gebruikt om politieke ambtsdragers te benaderen. Tot 2022 heeft Ipsos I&O samengewerkt met het bureau 'Overheid in Nederland', dat een overzicht van de contactgegevens van politieke ambtsdragers leverde. Dit bestand bevatte enerzijds persoonlijke e-mailadressen (dat wil zeggen: direct gericht aan de geadresseerde) en anderzijds algemene e-mailadressen (bijvoorbeeld gericht aan het bestuurssecretariaat of de organisatie in het algemeen).

De exacte verhouding tussen persoonlijke en algemene e-mailadressen van het bestand dat in 2022 is geleverd, is onbekend.<sup>17</sup> Voor de meting van 2024 kon Ipsos I&O geen gebruik meer maken van deze dienst. Ipsos I&O heeft voor het onderzoek zelf een adressenbestand van politieke ambtsdragers samengesteld, gebaseerd op de openbaar beschikbare gegevens op websites van decentrale overheden. In Tabel 4.4 is weergegeven hoeveel procent van de e-mailadressen persoonlijk was. Met uitzondering van burgemeesters en wethouders zijn de e-mailadressen vrijwel allemaal persoonlijk. Hoewel de respons in deze twee doelgroepen lager ligt dan in eerdere jaren, biedt de dekking van persoonlijke e-mailadressen geen verklaring voor de lagere respons onder raadsleden en AB-leden. Het is daarmee niet aannemelijk dat de wisseling in het bestand de enige factor is die de lagere respons verklaart. Deze conclusie wordt versterkt door het feit dat bij burgemeesters een aanzienlijk deel van de respons afkomstig is van ‘algemene’ e-mailadressen (4,2%).

**Tabel 4.4 - Dekkingsgraad persoonlijke e-mailadressen**

	% persoonlijke e-mailadressen openbaar beschikbaar	Verdeling respons algemeen/uniek
Burgemeester	56%	4,2%/58%
Wethouder	57%	2,5%/75%
Raadslid	98%	-
CvK	91%	-
Gedeputeerde	90%	-
Statenlid	100%	-
Dijkgraaf	95%	-
Lid DB	97%	-
Lid AB	99%	-

Een andere mogelijke verklarende factor is het tijdstip waarop het onderzoek is uitgevoerd. De dataverzameling begon namelijk kort voor het mei-reces. Het mei-reces kan een invloed hebben gehad vanwege de afwezigheid van respondenten tijdens deze periode. Om hierop te anticiperen, is de dataverzameling ook na het mei-reces voortgezet. Twee dagen na afloop van het mei-reces is nog een herinnering verzonden, zodat respondenten allemaal een mail ontvingen tijdens reguliere werktijd.

<sup>17</sup> Dit bestand was uitsluitend te gebruiken voor de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022. Na afloop van het onderzoek is het bestand verwijderd.

In onderstaande tabel zijn overige interne factoren opgenomen. Per factor is aangegeven waarom wij het wel of niet waarschijnlijk achten dat deze factor een rol speelt in dit onderzoek.

Legenda	
	Waarschijnlijk niet van invloed
	Mogelijk van invloed
	Zeer waarschijnlijk van invloed
	Geen beoordeling mogelijk

Factor	Uitleg	Beoordeling	Toelichting
Vragenlijstlengte	Een lange vragenlijst kan respondenten afschrikken		In huidige en voorgaande metingen zijn meerdere reacties binnengekomen aangaande de lengte van de vragenlijst.
Gevoeligheid van vragen	Politieke ambtsdragers kunnen terughoudend zijn om deel te nemen als de vragen als te gevoelig of controversieel worden beschouwd.		
Kanaal	Een wijziging in de wijze waarop het onderzoek wordt aangekondigd en uitgezet, kan invloed hebben op de respons.		
Transparantie van doelen en gebruik	Als respondenten niet zien hoe hun input wordt gebruikt of welke impact het heeft, kunnen ze minder gemotiveerd zijn om deel te nemen.		

De afgenomen respons kan ook het gevolg zijn van externe en/of maatschappelijke factoren. In onderstaande tabel zijn wederom factoren opgenomen die hierbij mogelijk een rol spelen, met een beoordeling.

Factor	Uitleg	Beoordeling	Toelichting
'Survey fatigue'	Als politieke ambtsdragers te vaak worden benaderd, kunnen ze minder geneigd zijn om deel te nemen. Er kan ook een algemene afname zijn in de bereidheid om deel te nemen aan onderzoeken.		
Werkdruk	Politieke ambtsdragers hebben vaak drukke agenda's en kunnen daardoor minder tijd hebben om aan onderzoeken deel te nemen.		
Zorgen over privacy	Toenemende bezorgdheid over hoe data worden gebruikt (denk ook aan datalekken) kan de bereidheid om deel te nemen, beïnvloeden.		
Politiek klimaat	Een polariserend of gespannen politiek klimaat kan politieke ambtsdragers minder geneigd maken om aan onderzoeken deel te nemen.		
Betrokkenheid bij het onderwerp	Politieke ambtsdragers kunnen zich minder betrokken voelen bij onderzoeken die ze als weinig relevant voor hun werk beschouwen.		
Gebrek aan anonimiteit	Als respondenten twijfelen aan de anonimiteit van hun antwoorden, kunnen ze terughoudend zijn om deel te nemen.		Hier wordt actief over gecommuniceerd in de uitnodiging; Er is geen sprake geweest van datalekken of negatieve media aandacht.
Verkiezingen	Tijdens verkiezingscampagnes of belangrijke politieke gebeurtenissen kunnen ambtsdragers minder beschikbaar zijn voor deelname aan onderzoek.		Er waren Europese verkiezingen.
Relevantie	Politieke ambtsdragers kunnen het gevoel hebben dat andere onderzoeken relevanter zijn.		
Vertrouwen	Gebrek aan vertrouwen in de anonimiteit en betrouwbaarheid van antwoorden kan leiden tot een lagere respons.		
Prioriteiten	Als de prioriteiten van de politieke agenda veranderen, kan dit hun bereidheid beïnvloeden om tijd te investeren in een onderzoek.		

## C Uitsplitsingen van uitkomsten

Naast de in het rapport vermelde uitsplitsingen, zijn er nog diverse andere achtergrondkenmerken van politieke ambtsdragers die in het onderzoek zijn uitgevraagd. Aangezien het aantal waarnemingen voor deze achtergrondkenmerken in sommige gevallen te klein is om in het rapport op te nemen of omdat deze voor het onderzoek minder van belang is, worden in deze bijlage enkele uitsplitsingen toegelicht voor de belangrijkste onderzoeksvragen. Dit wordt alleen gedaan voor politieke ambtsdragers, omdat dit voor medewerkers niet is uitgevraagd. Voor sommige relevante vragen zijn de resultaten in onderstaande toelichting niet getoond, vanwege het ontbreken van significante verschillen of een te klein aantal waarnemingen. We beschrijven hier de uitsplitsing naar respectievelijk leeftijd, migratieachtergrond en seksuele oriëntatie.

### Uitsplitsingen naar leeftijdsgroepen

- Jonge politieke ambtsdragers (18-39 jaar) vinden vaker dan hun oudere collega's (60+) dat er onvoldoende aandacht is voor hun (gevoel) van veiligheid binnen hun organisatie (11% versus 4%). Jonge politieke ambtsdragers en 40-59 jarigen hebben daarnaast in de afgelopen 12 maanden vaker agressie en intimidatie meegemaakt vanwege hun functie (respectievelijk 50% en 49%) dan 60+'ers (29%). Dit geldt voor alle vormen van agressie en intimidatie, met uitzondering van fysieke agressie.
- Ondanks dat zowel jongere als oudere politieke ambtsdragers vaker met offline verbale agressie te maken krijgen, geldt dat jonge politieke ambtsdragers nog vaker met online verbale agressie te maken krijgen dan hun oudere collega's. Oudere politieke ambtsdragers krijgen juist significant meer te maken met offline verbale agressie dan hun jongere collega's. Veel vaker dan de andere leeftijdsgroepen, ervaren de jonge politieke ambtsdragers die met online agressie en intimidatie te maken hebben dat dit via Instagram gebeurt. Daarnaast ervaren zij ook vaker dan de andere leeftijdsgroepen dat de agressie/intimidatie gericht was op hun leeftijd (14%, tegenover 1%-2% andere leeftijdsgroepen).
- Onder politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie/intimidatie, hebben politieke ambtsdragers onder de 60 jaar (73%) vaker te maken met effecten of gevolgen hiervan dan 60+'ers (54%). Dit geldt voor uiteenlopende vormen van effecten/gevolgen. Zo zijn 60+'ers zijn het vaker dan 40-59 jarigen (helemaal) oneens met de stelling dat hun social media gebruik wordt beïnvloedt door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie (50% versus 36%). Daarnaast zijn zij het ook vaker dan de andere leeftijdsgroepen oneens met de stelling dat ze weleens hebben overwogen om te stoppen met hun werk door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie.
- Jongere politieke ambtsdragers (18-39 jarigen) weten minder vaak (75%) waar zij terecht kunnen dan 60+'ers (86%), wanneer zij gedrag van mensen buiten de organisatie ervaren dat onacceptabel is. Daarnaast zijn 18-39 jarigen het er vaker vaak mee oneens dan 60+'ers dat hun organisatie voldoende doet om agressie van buiten de organisatie te voorkomen (11% versus 3%), dat de nazorg bij hun organisatie goed is geregeld (14% versus 4%) en dat zij voldoende training/voorlichting hebben gehad hoe om te gaan met agressie en intimidatie van buitenaf (40% versus 25%). Tot slot zijn jonge politieke ambtsdragers vaker onbekend

met de verschillende organisaties en steunpunten die er zijn. Het lijkt er dus op dat jonge politieke ambtsdragers kritischer zijn op hun organisatie als het om preventie van agressie en intimidatie aankomt, maar ook vaker minder goed weten welke maatregelen of middelen hier op dit moment al voor zijn.

### **Verschillen in uitkomsten naar migratieachtergrond (niet significant)**

Politieke ambtsdragers zijn in dit onderzoek geïnclassificeerd als 'met een migratieachtergrond', als de respondent zelf of een van diens ouders in het buitenland is geboren. In totaal 69 politieke ambtsdragers vallen in deze groep. Door dit lage aantal respondenten met een migratieachtergrond is het niet mogelijk om verdere uitsplitsingen te maken, naar bijvoorbeeld geboortelanden. Belangrijk om te constateren is ook dat de geconstateerde verschillen in uitkomsten tussen politieke ambtsdragers met (n=69) en zonder migratieachtergrond (n=807) niet significant zijn. Er is dus niet met zekerheid te zeggen dat deze verschillen voor de gehele populatie gelden. Niettemin geven de onderstaande uitkomsten een indicatief beeld.

Politieke ambtsdragers met een migratieachtergrond:

- zijn in de afgelopen 12 maanden vaker slachtoffer geworden van agressie en geweld dan ambtsdragers zonder migratieachtergrond
- worden relatief vaak geconfronteerd met online agressie en intimidatie;
- maken vaker mee dat de agressie of intimidatie gericht was op hun etnische achtergrond;
- hebben vaker te maken met anonieme sociale media-accounts;
- zeggen vaker te weten wanneer het gedrag van mensen buiten de organisatie de grens overgaat van wat acceptabel is.

### **Verschillen in uitkomsten naar seksuele oriëntatie (deels significant)**

In de vragenlijst konden politieke ambtsdragers aangeven wat hun seksuele oriëntatie is. De antwoordmogelijkheden waren: hetero, homo/lesbisch, biseksueel/panseksueel, aseksueel, anders, weet ik (nog) niet en wil ik niet zeggen. De individuele groepen zijn te klein om uitspraken over te doen. Om deze reden is er voor gekozen om de groepen te verdelen in hetero (n=737) en niet hetero (n=53).

- Politieke ambtsdragers met een niet-heteroseksuele seksuele oriëntatie voelen zich significant vaker onveilig bij het uitoefenen van hun functie dan hun heteroseksuele collega's (13% versus 4%).
- Daarnaast is het percentage slachtoffers van bedreiging en intimidatie significant hoger onder niet-heteroseksuele ambtsdragers (34% versus 18% van de heteroseksuele ambtsdragers).
- Er is een niet-significant verschil wat betreft de achtergrond van agressie en intimidatie. Niet-heteroseksuele ambtsdragers hebben vaker te maken met agressie en intimidatie gericht op het zijn van een onderdeel van een specifieke groep (14%) dan heteroseksuele ambtsdragers (4%). Ook zijn niet-heteroseksuele ambtsdragers het vaker oneens dat hun organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door derden te voorkomen (14% versus 5% heteroseksuele ambtsdragers).

## Contactgegevens

### **Ipsos I&O Enschede**

Zuiderval 70

Postbus 563

7500 AN Enschede

053 - 200 52 00

KVK-nummer 08198802

[nl-info-publiek@ipsos.com](mailto:nl-info-publiek@ipsos.com)

[www.ipsos-publiek.nl](http://www.ipsos-publiek.nl)

### **Ipsos I&O Amsterdam**

Piet Heinkade 55

1019 GM Amsterdam

020 - 308 48 00

[nl-info-publiek@ipsos.com](mailto:nl-info-publiek@ipsos.com)

[www.ipsos-publiek.nl](http://www.ipsos-publiek.nl)