Monitor Integriteit en Veiligheid 2026

Deelrapport 2: Agressie en intimidatie

Ipsos i&O

www.ipsos-publiek.nl

Colofon

Uitgave
Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen

Rapportnummer
2026/206

Datum
november 2026

Opdrachtgever
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Auteurs
Charlotte van Miltenburg
Jaap Bouwmeester
Sophie Carmiggelt
Roos Thijssen

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

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1 Inleiding 17
- 1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 17
- 1.2 Uitvoering van het onderzoek 18
- 1.3 Leeswijzer 21

2 Ervaringen politieke ambtsdragers 23
- 2.1 Gevoel van veiligheid 23
- 2.2 Prevalentie van agressie en intimidatie 24
- 2.3 Aard en uitingsvorm van agressie 28
- 2.4 Melden en bespreken 34
- 2.5 Begeleiding en nazorg 40
- 2.6 Effecten 42
- 2.7 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie 46
- 2.8 Ondersteuningsbehoefte 48

3 Ervaringen medewerkers 50
- 3.1 Gevoel van veiligheid 50
- 3.2 Prevalentie van agressie en intimidatie 51
- 3.3 Uitingsvorm en aard van agressie 55
- 3.4 Melden en bespreken 60
- 3.5 Begeleiding en nazorg 65
- 3.6 Gevolgen en effecten 67
- 3.7 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie 69

4 Organisatiebeleid 73
- 4.1 Inleiding 73
- 4.2 Wettelijk kader en rechtspositie 73
- 4.3 Stand van zaken beleid 74
- 4.4 Veranderingen in aanpak en beleid 88
- 4.5 Ontwikkelingen en uitdagingen 91
- 4.6 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte 94

A Onderzoeksvragen 98

B Overzicht geïnterviewden en respondenten 99

C Tabellen politieke ambtsdragers 100
- C.1 Gevoel van veiligheid 100
- C.2 Aard en uitingsvorm 100
- C.3 Effecten 104
- C.4 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie 106

D Tabellen medewerkers 108
- D.1 Gevoel van veiligheid 108
- D.2 Aard en uitingsvorm 108
- D.3 Effecten 111
- D.4 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie 112

Samenvatting

1 - Achtergrond, doel en uitvoering van het onderzoek

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 2026 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
bij gemeenten (raadsleden, burgemeesters en wethouders), provincies (statenleden, CvdK, gedeputeerden) en waterschappen (leden algemeen en dagelijks bestuur)

2. Medewerkers
van provincies, gemeenten en waterschappen

3. Overheidsorganisaties
betrokkenen bij ontwikkeling en uitvoering van het beleid bij 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 1.607 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld; een respons van 15 procent.
2. Een enquête onder medewerkers van decentrale overheden. De enquête is uitgezet in het Flitspanel van ICTU en het I&O Research Panel. Verder zijn aanvullend via Panelclix medewerkers van waterschappen en provincies benaderd omdat deze getalsmatig beperkt in de andere panels aanwezig waren. In totaal hebben 871 medewerkers de vragenlijst ingevuld.
3. Een enquête onder de (beleids-)verantwoordelijken van het agressie- en integriteitsbeleid bij decentrale overheden. In totaal is deze vragenlijst ingevuld door 99 gemeenten, vier provincies en negen waterschappen; een respons van 30 procent.

De respons onder politieke ambtsdragers is net als in 2024 aanzienlijk lager dan in de jaren 2014-2022, toen de respons doorgaans net onder de 30 procent lag. Desondanks zijn op basis van deze respons algemeen geldende uitspraken te doen. Het aantal deelnemers aan de enquête is groot genoeg en evenwichtig verdeeld over de bestuurslagen, type ambtsdrager (dagelijks bestuurder, volksvertegenwoordiger) en persoonlijke achtergrondkenmerken. Bovendien is een weging uitgevoerd naar functie en bestuurslaag, zodat de uitkomsten op deze kenmerken representatief zijn. Ook voor de respons op de enquêtes onder

medewerkers en overheidsorganisaties geldt dat deze groot genoeg en voldoende gespreid is om betrouwbare en algemeen geldende uitspraken te doen.

Het *kwalitatieve onderzoek* bestond uit casestudies in vijf gemeenten, een provincie en een waterschap. Hierbij zijn beleidsdocumenten geanalyseerd en in totaal 31 interviews gehouden met bestuurders, volksvertegenwoordigers, griffiers, (gemeente)secretarissen, adviseurs Veilige Publieke Taak (VPT), HR-adviseurs, integriteitscoördinatoren en andere medewerkers. De combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek maakt het mogelijk om zowel ontwikkelingen in de omvang van agressie zichtbaar te maken als inzicht te geven in de achterliggende oorzaken en de wijze waarop organisaties in de praktijk vorm en inhoud geven aan hun beleid gericht op een veilige publieke taak.

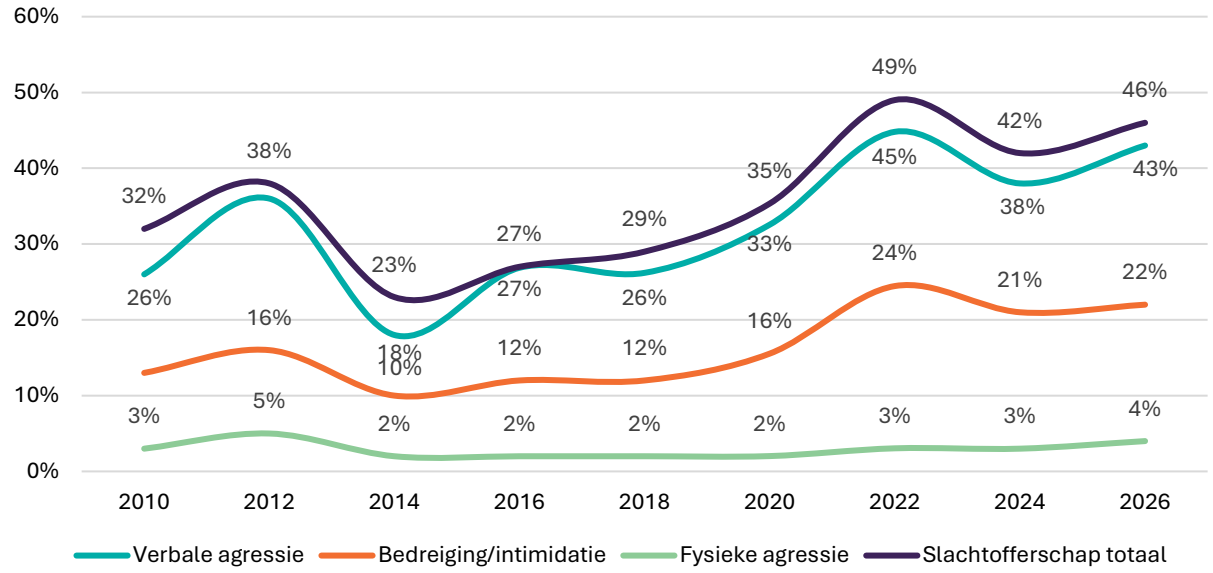
2 – Ervaringen van politieke ambtsdragers

Trend van toenemende agressie en intimidatie zet door

Bijna de helft van de politieke ambtsdragers (46%) kreeg in de afgelopen twaalf maanden te maken met agressie, bedreiging of intimidatie. Met deze uitkomst zet de langjarige trendmatige stijging zich door, enkel onderbroken door een piek in 2022. Verbale agressie is net als bij voorgaande metingen veruit de meest voorkomende vorm van agressie, gevolgd door bedreiging en intimidatie. Fysieke agressie komt het minst voor. Bij meer dan acht op de tien politieke ambtsdragers die in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met agressie, bedreiging of intimidatie gebeurde dit meerdere keren.

Figuur 0.1 – Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar en type agressie.

Basis: politieke ambtsdragers (2026: n=1.607)



Agressie komt het meest voor bij gemeenten

Het aandeel politieke ambtsdragers dat in 2026 te maken kreeg met agressie en intimidatie is het hoogst bij gemeenten (47%), gevolgd door provincies (44%) en waterschappen (23%). Bij gemeenten is, net als binnen het decentraal bestuur als geheel, door de jaren heen sprake van een stijgende trend met een piek in 2022. Na de piek in 2022 daalde het aandeel bij provincies, terwijl de ontwikkeling bij waterschappen afvlakte.

Ervaringen met agressie en intimidatie variëren tussen groepen politieke ambtsdragers
De ervaringen verschillen sterk tussen groepen politieke ambtsdragers.

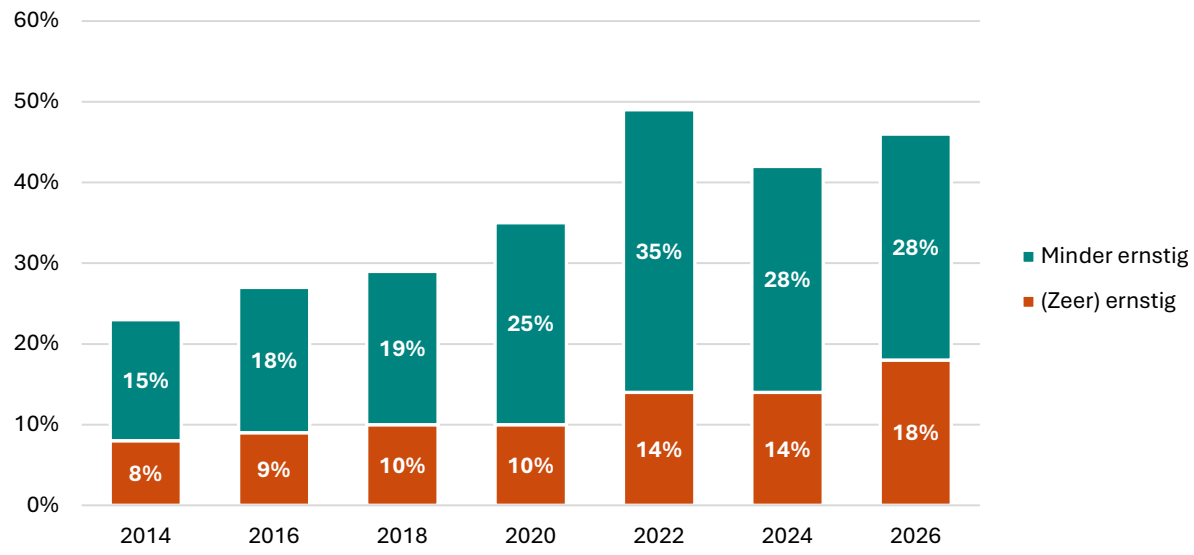
- Dagelijks bestuurders maken meer agressie mee dan volksvertegenwoordigers (59% versus 43%).
- Vrouwelijke ambtsdragers hebben vaker te maken met agressie in vergelijking met mannelijke ambtsgenoten (55% versus 42%). Bovendien verschilt de aard van de agressie: vrouwen worden vaker dan mannen geconfronteerd met bedreiging en intimidatie (28% versus 20%).

Online uitingen domineren bij agressie en intimidatie tegen politieke ambtsdragers
Bijna twee derde van de agressie vindt online plaats. Sociale media vormen daarmee steeds vaker de plaats waar politieke ambtsdragers worden geconfronteerd met bedreigingen, beledigingen en persoonlijke aanvallen. Facebook is inmiddels het meest genoemde platform waarop agressie wordt geuit, terwijl de rol van X sterk is afgenomen.

Steeds meer politieke ambtsdragers ervaren ernstige incidenten
Vier op de tien politieke ambtsdragers beoordelen hun meest recente ervaring met agressie of intimidatie als ernstig of zeer ernstig. Gerelateerd aan alle politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur, heeft 18 procent in de afgelopen 12 maanden een vorm van agressie meegemaakt en dit als ernstig of zeer ernstig ervaren. Het beeld sinds 2014 is dat een steeds groter deel van de politieke ambtsdragers een als ernstig ervaren incident meemaakt.

Figuur 0.2 - Ernst van de meest recente ervaring met agressie of intimidatie, sinds 2014

Basis: politieke ambtsdragers (2026: n=1.607)



Agressie tegen vrouwelijke politieke ambtsdragers anders van aard en als ernstiger ervaren
Ongeveer de helft van de vrouwelijke ambtsdragers (47%) beschrijft de meest recente ervaring als (zeer) ernstig, tegenover drie op de tien mannen (35%). Er is ook een verschil in de aard van de agressie die vrouwen hebben ervaren. Vrouwen rapporteren vaker dan mannen dat ze te maken hebben gehad met bedreiging en intimidatie; dit zijn vormen van agressie die over het algemeen als ernstiger worden ervaren. Meer dan de helft (54%) van de politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie, geeft aan dat dit gericht was op hun rol als politieke vertegenwoordiger of lid van een politieke partij. Vier op de tien politieke ambtsdragers geven aan dat het meest recente incident mede op henzelf als

persoon was gericht. Vrouwen en ambtsdragers met een migratieachtergrond krijgen relatief vaak te maken met aanvallen op persoonlijke kenmerken. Zo zegt één op de zeven vrouwelijke ambtsdragers (14%) dat de agressie gericht was op hun geslacht of gender en zegt één op de zes ambtsdragers met migratieachtergrond (14%) dat de agressie gericht was op hun etnische achtergrond.

Driekwart bespreekt ervaringen, externe meldingen blijven beperkt
Van de politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie, heeft driekwart (74%) het voorval intern met anderen besproken. Dat is een stijging ten opzichte van 2024, toen iets meer dan de helft van de incidenten intern werd besproken. Ook het aantal incidenten dat intern wordt gemeld bij een daarvoor aangewezen persoon binnen de organisatie is toegenomen. Toch gebeurt dit nog steeds in de helft van de gevallen niet. De meest genoemde reden om geen melding te doen, is dat men het voorval niet ernstig genoeg vond. Vier op de vijf incidenten worden niet extern gemeld. Eén op de vijf politieke ambtsdragers deed wel een externe melding, bijvoorbeeld bij de politie of de eigen politieke partij.

Meerderheid tevreden over bespreken of melden van incident; onduidelijkheid over registratie
Bijna driekwart (73%) van de politieke ambtsdragers geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de manier waarop zij hun ervaringen met agressie intern hebben kunnen bespreken. De tevredenheid over het intern melden ligt met 64 procent wat lager. Vijftien procent van de politieke ambtsdragers zegt dat het gemelde incident door de organisatie is geregistreerd. Iets meer dan de helft (52%) weet zeker dat dit niet is gedaan en een derde (33%) weet het niet.

Van bijna een op de tien incidenten wordt aangifte gedaan
Een op de tien (9%) 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 15 procent van de gevallen aangifte gedaan. Wanneer wordt ingezoomd op de soorten agressie en intimidatie, blijkt dat 34 procent van de bedreigingen leidt tot een aangifte. Bij intimidatie is dit twaalf procent en bij verbale agressie drie procent. Politieke ambtsdragers noemen meerdere redenen om geen aangifte te doen. Behalve dat ze het incident niet ernstig genoeg vinden (53%), schatten ze in dat het niet om een strafbaar feit gaat (23%) en/of dat er niets met de aangifte gedaan wordt (13%). Deze argumenten gelden met name bij (online) verbale agressie.

Meerderheid ervaart negatieve gevolgen van agressie; grotere impact op vrouwen
Een meerderheid van de politieke ambtsdragers (58%) die te maken kreeg 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 (34%) en effecten op de geestelijke gezondheid (18%). Daarnaast heeft het meemaken van agressie of intimidatie voor 29 procent van de politieke ambtsdragers invloed op het persoonlijke sociale mediagebruik. Bij vrouwelijke politieke ambtsdragers is de impact van de agressie en intimidatie groter dan bij mannen: 73 procent van de vrouwelijke politieke ambtsdragers ervaart hiervan negatieve gevolgen tegenover 50 procent van hun mannelijke politieke ambtsgenoten.

Kans om in aanraking te komen met agressie beïnvloedt besluitvorming en aantrekkelijkheid ambt
Los van de directe negatieve gevolgen voor politieke ambtsdragers die te maken hadden met agressie, kan het ook bredere effecten hebben. Zo geeft bijna een derde (32%) van de politieke ambtsdragers aan dat het risico op agressie en intimidatie de bestuurlijke beslissingen beïnvloedt. Verder heeft de mogelijke agressie voor 22 procent invloed op het persoonlijke leven en voor 42 procent effect op het sociale mediagebruik. Voor één op de tien (10%) politieke ambtsdragers heeft het risico om in aanraking te komen met agressie en

intimidatie wel eens geleid tot de overweging om te stoppen met het politieke ambt.
Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie heeft een groter effect op vrouwelijke politieke ambtsdragers. Zo zegt 28 procent van hen dat deze dreiging effect heeft op het persoonlijke leven en zegt 59 procent dat het invloed heeft op hun sociale mediagebruik. Verder heeft 15 procent van de vrouwelijke ambtsdragers wel eens overwogen te stoppen vanwege het risico op agressie en intimidatie.

Meerderheid positief over beleid; wel behoefte aan training en ondersteuning bij online agressie
Hoewel 46 procent van de politieke ambtsdragers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken had met een vorm van agressie, voelen de meesten (84%) 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 (68%). Eveneens een meerderheid vindt dat de nazorg goed is geregeld (46%) of heeft hierover geen uitgesproken mening (16% neutraal en 30% weet niet). Acht procent zegt dat dit niet goed is geregeld. Wat betreft de preventieve kant van het beleid zegt 65 procent dat de organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie te voorkomen. Zeven op de tien (71%) vinden dat er voldoende aandacht is voor hun veiligheid. Tegelijkertijd bestaat er behoefte aan meer voorlichting, training, duidelijkheid over meldprocedures en ondersteuning bij online agressie.

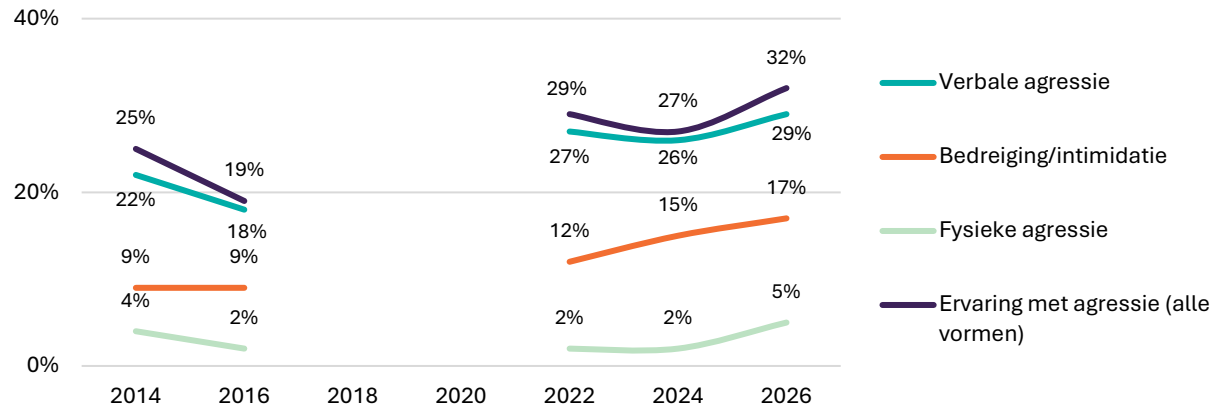
Waardering voor agressiebeleid verschilt per doelgroep
Wat betreft de waardering voor het organisatiebeleid zijn er enkele verschillen. Vrouwelijke politieke ambtsdragers zijn over het algemeen iets minder te spreken over de verschillende aspecten van het organisatiebeleid. Zo vindt bijvoorbeeld 56 procent van de vrouwen dat de eigen organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie te voorkomen, tegenover 69 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. Van hen geeft 43 procent aan dat dit goed is geregeld, onder voorzitters van het dagelijks bestuur geldt dit voor 71 procent en onder overige leden van het dagelijks bestuur voor 57 procent.

3 – Ervaringen van medewerkers

Een derde had te maken met agressie of intimidatie
In de afgelopen twaalf maanden heeft bijna een derde (32%) van de medewerkers van gemeenten, provincies en waterschappen te maken gehad met agressie of intimidatie door personen van buiten de organisatie. Verbale agressie kwam het meest voor (29%), gevolgd door bedreiging of intimidatie (17%) en fysieke agressie (5%). De ontwikkeling van agressie tegenover medewerkers laat in de afgelopen jaren schommelingen zien, waardoor sinds 2022 geen duidelijke trend zichtbaar is. Wel is er ten opzichte van 2024 sprake van een stijging: van 27 naar 32 procent. Deze stijging hangt vooral samen met een toename van fysieke agressie en een stijgende trend van bedreiging en/of intimidatie.

Figuur 0.3 - Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar en type agressie[1]

Basis: medewerkers (2026: n=871)



Meeste agressie tegenover medewerkers in de dienstverlening en buitendienst

Agressie en intimidatie komen het meest voor onder medewerkers in de maatschappelijke en publieke dienstverlening (63%) en in de buitendienst (49%). De kans op agressie hangt sterk samen met de mate van extern contact. Van de medewerkers die dagelijks contact hebben met inwoners of andere externe partijen kreeg bijna de helft (48%) te maken met agressie of intimidatie. Bij medewerkers die enkele keren per week extern contact hebben geldt dit voor een derde (33%). Het aandeel neemt af tot 17 procent bij medewerkers met minder dan één keer per week extern contact en vier procent bij medewerkers zonder extern contact.

Vrouwen en medewerkers van waterschappen vaker slachtoffer

Er zijn verschillen naar bestuurslaag, functie en geslacht. Vrouwelijke medewerkers krijgen iets vaker met agressie te maken dan hun mannelijke collega's (34% tegenover 29%). Naar bestuurslaag heeft 32 procent van de gemeentemedewerkers, 23 procent van de provinciale medewerkers en 34 procent van de medewerkers van waterschappen een vorm van agressie en/of intimidatie meegemaakt. Vooral bij waterschappen is sprake van een duidelijke stijging ten opzichte van eerdere metingen.

Agressie is vaak terugkerend en wordt vaker als ernstig ervaren

Agressie tegenover overheidsmedewerkers blijkt vaak geen eenmalige gebeurtenis. Driekwart (77%) van de medewerkers die slachtoffer werden van agressie of intimidatie kreeg hier meerdere keren mee te maken. Vier op de tien medewerkers (39%) die agressie meemaakten, beoordelen hun meest recente ervaring als ernstig of zeer ernstig. In vergelijking met 2022 en 2024 maakten in 2026 meer medewerkers een ernstige vorm van agressie mee.

Incidenten worden meestal wel besproken maar minder vaak officieel gemeld

Negen op de tien medewerkers (91%) 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: 59 procent van de medewerkers deed dit. Extern melden wordt nog minder gedaan. Iets meer dan een op de tien medewerkers (12%) meldde het incident extern, onder andere bij de politie.

[1] *In de jaren 2018 en 2020 is er geen onderzoek gedaan onder medewerkers.*

Incidenten leiden zelden tot aangifte
In verreweg de meeste gevallen (94%) doen medewerkers of hun organisatie geen aangifte naar aanleiding van een incident van agressie of intimidatie. Vijf procent van de incidenten leidt tot een aangifte. Dit beeld komt overeen met de meting van 2024. De meest voorkomende reden om geen aangifte te doen, is dat medewerkers een incident niet ernstig genoeg vinden (55%). Verder zegt men dat het geen strafbaar feit was (31%), dat dergelijke incidenten bij het werk horen (18%), dat het incident ter plekke is opgelost (17%) en/of dat er toch niets mee wordt gedaan (12%).

Meerderheid ervaart negatieve gevolgen door agressie en intimidatie
Een meerderheid van de medewerkers (57%) die te maken kreeg met agressie en intimidatie zegt hiervan negatieve gevolgen te hebben ervaren. Er zijn zowel effecten op het (gedrag op het) werk als persoonlijke effecten. De meest genoemde gevolgen zijn een afname van het werkplezier (40%), effecten op de manier waarop men het werk doet (26%) en gevolgen voor de geestelijke gezondheid (26%). Ook heeft agressie voor vijf procent invloed op de ambities om werkzaam te blijven bij de overheid.

Impact van agressie groter bij vrouwelijke medewerkers
Vrouwelijke medewerkers ervaren vaker negatieve gevolgen van agressie en intimidatie dan mannelijke collega's: 65 procent van de vrouwelijke medewerkers die met agressie te maken hadden, ervaart negatieve gevolgen, tegenover 50 procent van de mannen. Zij rapporteren vaker een afname van het werkplezier (48% versus 34%), gevolgen voor de manier waarop zij hun werk uitvoeren (33% versus 21%) en effecten op hun geestelijke gezondheid (35% versus 18%). Ook heeft agressie vaker invloed op hun gebruik van sociale media, zowel privé (17% versus 6%) als professioneel (12% versus 4%). Daarnaast heeft agressie vaker gevolgen voor de ambities om werkzaam te blijven bij de overheid (8% versus 3%). Vrouwelijke medewerkers beoordelen ook de afhandeling van incidenten minder positief: 72 procent voelde zich na een melding serieus genomen, tegenover 84 procent van de mannen, en voor 52 procent was duidelijk welke vervolgstappen zouden worden gezet, tegenover 66 procent van de mannen.

Risico op agressie heeft effect op professioneel en persoonlijk niveau
Een ruime meerderheid van de medewerkers (90%) geeft aan zich veilig te voelen bij het uitoefenen van hun functie. Medewerkers van waterschappen, medewerkers in de buitendienst en medewerkers in de dienstverlening voelen zich minder veilig dan gemiddeld. Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie heeft invloed op een deel van de medewerkers. Dertien procent zegt dat dit de beslissingen van hun leidinggevende beïnvloedt en 26 procent ziet invloed op standpunten van collega's.

Medewerkers overwegend positief over de aanpak van agressie en intimidatie
Medewerkers zijn over het algemeen positief over de inspanningen van hun werkgever bij de aanpak van agressie en intimidatie. Voor een ruime meerderheid (82 %) van de medewerkers is het duidelijk bij wie zij terecht kunnen wanneer zij te maken krijgen met agressie, bedreiging of intimidatie. Daarnaast zegt 72 procent dat het binnen de organisatie actief wordt aangemoedigd om incidenten te melden. Zeven op de tien (69%) vinden dat de organisatie adequaat reageert op incidenten en zes op de tien (61%) vinden dat de nazorg bij incidenten goed is geregeld. Beide percentages liggen iets lager dan in 2024.

Waardering voor preventie; wel behoefte aan (meer) training
De meningen over de preventieve kant van het beleid geven een gemengd beeld. Bijna driekwart (73%) vindt dat de organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen van buiten de organisatie te voorkomen. Daarnaast vindt 55 procent dat de organisatie voldoende doet om online agressie en intimidatie te voorkomen. Dat is een duidelijke verbetering ten opzichte van 2024 (47%). Ahttps://ipsosgroup-

my.sharepoint.com/personal/jaap_bouwmeester_ipsos_com/Documents/Microsoft Copilot Chat Files/Deelrapport_Agressie_en_Intimidatie_concept.pdfan de andere kant zegt iets minder dan de helft (47%) voldoende trainingen of voorlichting te hebben gehad over hoe om te gaan met agressie en intimidatie.

4 – Ontwikkeling van het beleid

Van Veilige Publieke Taak naar integrale weerbaarheid

Uit de enquête onder organisaties en de casestudies blijkt dat agressie binnen het decentraal bestuur steeds vaker wordt benaderd als onderdeel van een bredere opgave rond sociale veiligheid, weerbaarheid, integriteit en bescherming van het democratisch proces. Twee derde van de organisaties (66%) hanteert inmiddels een doelgroepgerichte benadering met een specifieke aanpak voor verschillende groepen functionarissen, terwijl een derde (34%) een generieke aanpak toepast. Veel organisaties werken aan een meer integrale benadering, waarbij preventie, ondersteuning en nazorg een grotere rol spelen dan voorheen. Zo beschikt bijvoorbeeld 61 procent van de organisaties over een functionaris die zich specifiek bezighoudt met het voorkomen en tegengaan van agressie en intimidatie.

Maatschappelijke verharding vergroot de druk op publieke functionarissen

Overheidsorganisaties signaleren een verharding van de samenleving. Polarisatie, afnemend vertrouwen in de overheid en de invloed van sociale media zorgen volgens hen voor een structureel veranderde context. Agressie is vaak persoonlijk gericht en raakt steeds vaker bestuurders, volksvertegenwoordigers en medewerkers. Organisaties geven aan dat maatschappelijke discussies over bijvoorbeeld asielopvang, stikstof, klimaatadaptatie en handhaving steeds vaker aanleiding vormen voor agressie en intimidatie richting politieke ambtsdragers en medewerkers.

Van reactief naar preventief beleid

In de afgelopen jaren heeft zich een verschuiving voorgedaan van reactief naar preventief beleid. Ruim de helft van de organisaties (56%) geeft aan dat de aanpak van agressie en intimidatie in de afgelopen twee jaar is aangepast of aangescherpt. Daarbij zijn protocollen geactualiseerd, verantwoordelijkheden duidelijker belegd, trainingen uitgebreid en zijn agressie en veiligheid nadrukkelijker onderdeel geworden van het reguliere beleid. Organisaties investeren steeds vaker in agressie- en weerbaarheidstrainingen, bewustwordingscampagnes, onboardingprogramma's en scenario-oefeningen om medewerkers en politieke ambtsdragers beter voor te bereiden op mogelijke risico's. Zo heeft 92 procent van de organisaties in de afgelopen twee jaar trainingen, workshops of voorlichting georganiseerd voor medewerkers, tegenover 39 procent voor dagelijks bestuurders en 33 procent voor volksvertegenwoordigers. Daarnaast besteedt 73 procent van de organisaties in het inwerkprogramma aandacht aan agressie en intimidatie voor medewerkers.

Online agressie vraagt om een nieuwe aanpak

Online agressie geldt als één van de grootste uitdagingen. Ondanks de groeiende aandacht blijken protocollen, handelingsperspectieven en meldroutes op dit terrein nog beperkt ontwikkeld. Net iets meer dan de helft van de organisaties (52%) heeft voor medewerkers regels geformuleerd over hoe om te gaan met agressieve uitingen via sociale media. Daarnaast besteden vier op de tien (38%) procent van de organisaties in het inwerkprogramma voor medewerkers aandacht aan specifieke maatregelen of regels voor omgang met agressie via sociale media en een kwart (25%) procent aan online agressie. Voor dagelijks bestuurders bedraagt dit respectievelijk 12 en 13 procent en voor volksvertegenwoordigers 9 en 15 procent. Ongeveer een derde van de organisaties geeft aan aanvullende maatregelen te nemen die gericht zijn op het

voorkomen van online agressie of het beperken van de impact ervan. Hoewel online agressie door vrijwel alle organisaties wordt gezien als een structureel en groeiend probleem, ligt de beleidsmatige nadruk vaak nog vooral op het online gedrag van medewerkers zelf en minder op bescherming tegen online agressie en aanvallen van buitenaf.
Daarentegen zijn er ook organisaties die de nodige aandacht besteden aan online veiligheid van medewerkers en politieke ambtsdragers in voorlichting, trainingen en inwerkprogramma's. Sommigen nemen maatregelen zoals monitoring van sociale media, ondersteuning bij online incidenten en bescherming van persoonsgegevens. Tegelijkertijd constateren organisaties dat online agressie vaak niet officieel wordt gemeld, mede doordat betrokkenen dergelijke incidenten soms beschouwen als onderdeel van het werk of minder ernstig achten dan fysieke bedreigingen.

Ondersteuning van politieke ambtsdragers blijft achter
De ondersteuning van medewerkers is doorgaans verder ontwikkeld dan die van politieke ambtsdragers. Zo zijn er voor medewerkers vaak duidelijke meldstructuren, vertrouwenspersonen, HR-procedures, trainingen en ondersteuningsvoorzieningen. Voor bestuurders en vooral volksvertegenwoordigers is het beleid minder uitgewerkt. Uit het onderzoek blijkt dat 96 procent van de organisaties beschikt over een meldingsprocedure voor medewerkers, tegenover 63 procent voor dagelijks bestuurders en 53 procent voor volksvertegenwoordigers. Ook trainingen worden veel vaker aangeboden aan medewerkers (92%) dan aan bestuurders (39%) en volksvertegenwoordigers (33%). Daarnaast blijkt dat de organisatorische capaciteit voor medewerkers beter is geregeld. In 61 procent van de organisaties is een functionaris aanwezig die zich specifiek bezighoudt met agressie en intimidatie. Deze capaciteit is echter veel vaker gericht op medewerkers dan op politieke ambtsdragers. Veel organisaties erkennen deze achterstand en proberen hierin stappen te zetten. Vooral grotere gemeenten investeren inmiddels in specifieke voorzieningen, veiligheidsscans en maatwerk voor politieke ambtsdragers vanwege hun grotere publieke zichtbaarheid en verhoogde risico op online agressie.

Meldingsbereidheid als fundament van een veilige organisatie
Meldingsbereidheid wordt gezien als een cruciale succesfactor. Organisaties benadrukken dat medewerkers en politieke ambtsdragers alleen zullen melden wanneer zij vertrouwen hebben dat meldingen serieus worden genomen en daadwerkelijk leiden tot opvolging. Zichtbare ondersteuning, snelle terugkoppeling en persoonlijke aandacht blijken daarbij essentieel.

Tegelijkertijd wordt ook geconstateerd dat agressie lang niet altijd wordt gemeld. Oorzaken zijn onder meer normalisering van agressie, onbekendheid met meldprocedures, tijdgebrek en het gevoel dat melden weinig effect heeft. Tegelijkertijd wijzen verschillende organisaties op de zogenoemde meldparadox: een stijging van het aantal meldingen hoeft niet te betekenen dat de situatie verslechtert, maar kan juist duiden op meer vertrouwen in de meldstructuur en een betere veiligheidscultuur.

Registratie van incidenten wordt daarbij gezien als belangrijk instrument om patronen zichtbaar te maken en beleid te verbeteren. Organisaties benadrukken echter dat registratie geen doel op zich is: de meerwaarde ontstaat pas wanneer meldingen leiden tot analyse, opvolging, concrete maatregelen en terugkoppeling aan betrokkenen.

Organisaties zetten in op meer weerbaarheid zonder agressie te normaliseren
Vrijwel alle organisaties investeren in bewustwording, weerbaarheid en fysieke veiligheid. Doel hiervan is medewerkers en politieke ambtsdragers beter toe te rusten voor situaties waarin zij worden geconfronteerd met agressie, intimidatie of bedreigingen. Tegelijkertijd benadrukken organisaties dat weerbaarheid niet mag betekenen dat agressie als normaal wordt beschouwd. De overheersende opvatting is juist dat agressie

nooit onderdeel van het werk mag zijn.
Naast trainingen nemen organisaties ook steeds vaker fysieke veiligheidsmaatregelen, zoals toegangscontroles, cameratoezicht, veiligheidsprotocollen, risicoanalyses, beveiliging van bijeenkomsten en aanpassingen aan vergaderlocaties. Daarbij wordt nadrukkelijk geprobeerd een balans te vinden tussen de toegankelijkheid van de overheid en de veiligheid van medewerkers en politieke ambtsdragers.

Veiligheid en integriteit groeien naar elkaar toe
Er is in toenemende mate aandacht voor de verwevenheid van veiligheid en integriteit. Bedreigingen, beïnvloeding, online verdachtmakingen, ondermijnende druk en juridisering van conflicten bevinden zich vaak op het snijvlak van beide domeinen. Hierdoor groeit bij de decentrale overheidsorganisaties de behoefte aan een geïntegreerde benadering. Voorbeelden zijn intimidatie om besluitvorming te beïnvloeden, druk vanuit criminele netwerken, reputatieaanvallen via media en sociale media of het strategisch inzetten van juridische procedures om druk uit te oefenen op bestuurders en medewerkers. Hierdoor ontstaan grijze gebieden waarbij veiligheids- en integriteitsvraagstukken niet langer goed van elkaar te scheiden zijn. Sommige organisaties werken daarom aan overkoepelende beleidskaders en centrale meldstructuren waarin veiligheid, integriteit, sociale veiligheid en ondermijning gezamenlijk worden benaderd.

Leiderschap en organisatiecultuur maken het verschil
Uit de interviews komt naar voren dat beleid alleen effectief is wanneer het wordt ondersteund door zichtbaar leiderschap en een sterke veiligheidscultuur. Gemeentesecretarissen, bestuurders, griffiers en leidinggevenden spelen volgens respondenten een cruciale rol bij het uitdragen van normen, het stimuleren van meldingsbereidheid en het bieden van steun. Succesvolle organisaties combineren volgens de respondenten meldingsbereidheid, bespreekbaarheid, ondersteuning, duidelijke normstelling, zichtbaar leiderschap en preventieve maatregelen. Juist de samenhang tussen deze elementen bepaalt volgens hen de effectiviteit van het beleid. Organisaties waarin veiligheid regelmatig onderwerp van gesprek is en waarin medewerkers ervaren dat incidenten serieus worden genomen, lijken beter in staat een duurzame veiligheidscultuur te ontwikkelen.

Behoefte aan landelijke ondersteuning en stevigere opvolging
Onder de organisaties in het decentraal bestuur bestaat behoefte aan ondersteuning vanuit het Rijk, met name op het gebied van kennisdeling, expertiseontwikkeling en ondersteuning bij complexe veiligheidsvraagstukken. Vooral kleinere gemeenten geven aan niet altijd over voldoende specialistische capaciteit te beschikken en hebben behoefte aan toegankelijke landelijke ondersteuning.

Daarnaast leeft breed de wens dat meldingen en aangiften van agressie, bedreiging en online intimidatie zichtbaarder en daadkrachtiger worden opgevolgd door politie en justitie. Organisaties ervaren dat gebrek aan terugkoppeling of het uitblijven van vervolging afbreuk doet aan het veiligheidsgevoel en de bereidheid om incidenten te melden.

5 – Conclusies

Trend van toenemende agressie tegenover politieke ambtsdragers en medewerkers zet zich door
Een belangrijke bevinding uit het onderzoek is dat agressie en intimidatie tegenover medewerkers en politieke ambtsdragers een hardnekkig en omvangrijk probleem blijven. Over een langere periode laten de cijfers op een enkele schommeling na een stijgende trend zien. Onder politieke ambtsdragers stijgt het percentage dat agressie of intimidatie meemaakt naar 46 procent. Bij medewerkers is het aandeel in 2026

gestegen naar 32 procent. Deze stijging onder medewerkers hangt vooral samen met een toename van fysieke agressie. Daarnaast is zowel bij medewerkers als politieke ambtsdragers sprake van een toename van het aandeel ernstige incidenten.

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 duidelijke verschillen in de mate waarin en de aard van de agressie en intimidatie waarmee zij worden geconfronteerd, de gevolgen daarvan en de wijze waarop zij daarop reageren. Deze verschillen doen zich voor tussen bestuurslagen, 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, maar ervaren hiervan ook vaker negatieve gevolgen. Bijna driekwart (73%) van de vrouwelijke ambtsdragers die met agressie te maken hadden, ervaart negatieve gevolgen, tegenover de helft (50%) van hun mannelijke ambtsgenoten. Vrouwen rapporteren vaker gevolgen voor hun werkplezier, geestelijke gezondheid, privéleven, sociale mediagebruik en politieke ambities. Ook ervaren zij het risico op agressie vaker als een factor die invloed heeft op hun dagelijks functioneren en voelen zij zich kritischer over verschillende onderdelen van het beleid van hun organisatie.
- *Volksvertegenwoordigers* krijgen minder vaak met agressie en intimidatie te maken dan dagelijks bestuurders, maar voelen zich minder veilig en zijn minder positief over de ondersteuning vanuit hun organisatie. Zij zijn kritischer over de nazorg, maken minder gebruik van formele meldingsroutes en ervaren minder beleidsmatige aandacht voor de veilige uitoefening van hun functie. Tegelijkertijd lijkt onder volksvertegenwoordigers nog relatief vaak de opvatting te bestaan dat agressie en intimidatie nu eenmaal onderdeel zijn van het politieke ambt. Hierdoor wordt agressief gedrag minder snel besproken of gemeld. Ook in 2026 blijft het vergroten van bewustwording binnen deze groep een belangrijke opgave.

Online agressie beperkt de publieke zichtbaarheid van politieke ambtsdragers
Ervaring met online agressie en ook de kans om er (opnieuw) mee in aanraking te komen, beïnvloedt het gedrag van politieke ambtsdragers. Ze worden bijvoorbeeld voorzichtiger op sociale media en delen minder actief informatie. Vooral vrouwelijke politieke ambtsdragers geven aan hun online gedrag aan te passen vanwege het risico op agressie en intimidatie.Daarmee raakt online agressie niet alleen de persoonlijke veiligheid, maar ook de zichtbaarheid, toegankelijkheid en bereikbaarheid van het openbaar bestuur.

Agressie heeft gevolgen voor de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van het openbaar bestuur
Politieke ambtsdragers geven aan dat risico's invloed hebben op hun sociale mediagebruik, hun persoonlijke leven en soms zelfs leiden tot de overweging om te stoppen. In de interviews wordt daarnaast gewezen op zorgen over het aantrekken en behouden van politieke ambtsdragers. Daarmee raakt agressie niet alleen individuele functionarissen, maar ook de kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van het openbaar bestuur.

Persoonlijk gerichte agressie vraagt om duidelijke grenzen
Agressie richt zich veelal op de organisatie, het bestuur of de partij maar vaak ook op de persoon achter de functie. Bij medewerkers geeft inmiddels een derde (34%) aan dat het meest recente incident persoonlijk op hen was gericht. Daarnaast noemt een vijfde dat persoonlijke kenmerken een rol speelden. Ook bij politieke ambtsdragers is sprake van persoonlijk gerichte agressie. Deze vorm van agressie blijkt vaak een grotere impact te hebben dan agressie die primair gericht is op de functie of organisatie. Tegen deze achtergrond

zetten steeds meer organisaties in op het formuleren en uitdragen van een duidelijke organisatienorm. Daarbij wordt expliciet onderscheid gemaakt tussen kritiek op beleid of besluiten en agressie die zich richt op personen. Veel organisaties hanteren daarbij een uitgangspunt als: *boos worden mag, persoonlijk worden niet*. Een duidelijke norm helpt te voorkomen dat grenzen ongemerkt opschuiven en draagt bij aan een gedeeld beeld van wat wel en niet acceptabel gedrag is. Een neveneffect van een heldere norm kan zijn dat meer situaties als ongewenst gedrag worden herkend en geregistreerd.

Bespreken is gebruikelijker geworden, formele melding blijft achter
Het bespreken van agressie-incidenten binnen de organisatie is steeds gebruikelijker geworden. Onder medewerkers bespreekt 91 procent een incident met collega's, leidinggevenden of andere betrokkenen; onder politieke ambtsdragers ligt dit aandeel op 74 procent. De stap naar een formele melding wordt echter aanzienlijk minder vaak gezet. Vier op de tien medewerkers en ongeveer de helft van de politieke ambtsdragers doet geen officiële melding van het meest recente incident.

Ondersteuning en samenwerking vergroten de kans op melden en aangifte
Slechts een minderheid van degenen die te maken hadden met agressie, weet zeker dat het incident door de organisatie is geregistreerd. Externe meldingen en aangiften komen relatief weinig voor: vijf procent van de incidenten onder medewerkers en negen procent van de incidenten onder politieke ambtsdragers leidt tot aangifte. De aard en ernst van het incident spelen daarbij een belangrijke rol. Incidenten worden vaak niet gemeld of aangegeven omdat zij niet ernstig genoeg worden gevonden, niet als strafbaar worden beschouwd of omdat men verwacht dat er weinig met de melding wordt gedaan. Een laagdrempelige meldingsroute, actieve ondersteuning vanuit de organisatie en een goede samenwerking met politie en Openbaar Ministerie kunnen helpen om zowel praktische als mentale drempels voor melden, registreren en aangifte te verlagen.

Ondersteuning van volksvertegenwoordigers blijft een aandachtspunt
Net als in eerdere metingen blijkt dat decentrale overheden in hun beleid meer aandacht besteden aan medewerkers dan aan politieke ambtsdragers, en binnen die groep vooral meer aandacht hebben voor dagelijks bestuurders dan voor volksvertegenwoordigers. Volksvertegenwoordigers voelen zich minder veilig, zijn minder tevreden over verschillende onderdelen van het beleid en maken minder gebruik van de beschikbare ondersteuningsstructuren.
Deze constatering is niet nieuw, maar blijft actueel. Wel zijn er positieve ontwikkelingen zichtbaar. Met name griffies nemen een actievere rol bij het organiseren van trainingen, het delen van ervaringen en het vergroten van bewustwording. Hiermee wordt geprobeerd politieke ambtsdragers beter toe te rusten en hen het gevoel te geven dat zij er niet alleen voor staan. Tegelijkertijd blijft behoefte bestaan aan verdere professionalisering en verankering van deze ondersteuning.

Veiligheid en integriteit vragen steeds vaker om één integrale aanpak
Uit het onderzoek blijkt dat agressie, intimidatie, beïnvloeding, sociale veiligheid en integriteitsvraagstukken steeds vaker met elkaar samenhangen. Steeds meer organisaties bewegen daarom naar integrale beleidskaders waarin deze thema's niet langer afzonderlijk maar in onderlinge samenhang worden benaderd. Een sterke veiligheidscultuur, zichtbaar leiderschap en een hoge meldingsbereidheid vormen daarbij belangrijke randvoorwaarden voor succes.

Van bewustwording naar een effectievere aanpak van online agressie
De aandacht voor online agressie en de gevolgen ervan, lijkt de afgelopen jaren te zijn toegenomen. Medewerkers zijn positiever geworden over de inspanningen van hun organisatie om online agressie tegen te gaan. Toch blijft dit onderwerp om blijvende aandacht vragen. Zowel medewerkers als politieke ambtsdragers geven aan dat de kans op online agressie invloed heeft op hun gedrag op sociale media. In het

bijzonder vrouwelijke ambtsdragers en medewerkers rapporteren vaker dat zij hun online gedrag aanpassen als gevolg van agressie of intimidatie. Organisaties richten zich momenteel vooral op voorlichting, bewustwording en adviezen over online zichtbaarheid. Tegelijkertijd blijft de vraag bestaan hoe online agressie bij de bron kan worden aangepakt. Dat vraagt om meer inzicht in de herkomst, aard en dynamiek van online agressie en om samenwerking tussen overheden, politie, sociale-mediaplatforms en andere betrokken partijen.

Agressie raakt individuele medewerkers en politieke ambtsdragers, maar ook het openbaar bestuur
Agressie en intimidatie tegen medewerkers en politieke ambtsdragers vormen ook in 2026 een uitdaging voor het decentraal bestuur. Medewerkers en politieke ambtsdragers hebben er in toenemende mate mee te maken. Mede door het vaak persoonlijke karakter van de agressie neemt de ervaren ernst en negatieve impact toe. Vooral vrouwelijke medewerkers en vrouwelijke politieke ambtsdragers ondervinden bovengemiddeld vaak negatieve gevolgen.

De effecten beperken zich niet tot het persoonlijke welzijn. Agressie beïnvloedt werkplezier, mentale gezondheid, sociale mediagebruik, loopbaan- en politieke ambities en het gevoel van veiligheid. Ook heeft het risico op agressie invloed op besluitvorming, het handelen van organisaties en de aantrekkelijkheid van functies binnen het openbaar bestuur. Zo heeft één op de tien politieke ambtsdragers weleens overwogen om vanwege het risico op agressie en intimidatie te stoppen met het ambt.

Geen eenvoudige oplossingen; aanpak vraagt om gezamenlijke en langdurige inspanningen
Decentrale overheden blijven investeren in een Veilige Publieke Taak, maar constateren tegelijkertijd dat agressie en intimidatie hardnekkige maatschappelijke verschijnselen zijn. Er zijn geen eenvoudige oplossingen voorhanden. Het vraagt om een gezamenlijke en langdurige inspanning van organisaties, politieke ambtsdragers, medewerkers, politie en Openbaar Ministerie om agressiebeleid verder te ontwikkelen en structureel op de agenda te houden.

Het melden en registreren van incidenten blijft daarbij van groot belang. Niet alleen om ondersteuning te kunnen bieden aan poltieke ambtsdragers en medewerkers die te maken hadden met agressie, maar ook om de organisatienorm te bevestigen, en beter inzicht te krijgen in aard, omvang en ontwikkelingen van agressie en intimidatie. Dat inzicht is nodig om gerichte maatregelen te treffen en de effectiviteit daarvan te kunnen volgen. Een verdere verbetering van registratiesystemen en de uitwisseling van gegevens tussen organisaties kan hierbij helpen.

Het delen van ervaringen biedt kansen om de aanpak van agressie en intimidatie verder te versterken, zowel binnen organisaties als tussen overheden onderling. Door het doen van meldingen te stimuleren, passende ondersteuning te bieden en effectieve aanpakken uit te wisselen, kunnen decentrale overheden hun weerbaarheid vergroten en bijdragen aan een veiliger openbaar bestuur.

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.

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?

Een volledig overzicht van de deelvragen is opgenomen in Onderzoeksvragen.

1.2 Uitvoering van het onderzoek

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

1.2.1 Doelgroepen

Het onderzoek richt zich op drie doelgroepen:

1 Politieke ambtsdragers binnen het decentraal bestuur

Dat zijn alle politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen, te weten:

- 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 en 2026 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	2026
Medewerkers decentrale overheid (gemeenten, provincies, waterschappen)	-	●	-	-	●	●	●
Medewerkers Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties, ZBO's)	-	●	-	-	●	-	-

3 Organisaties in het decentraal bestuur

Bij 'organisaties' gaat het om alle gemeenten, provincies en waterschappen. Binnen deze organisaties vormen functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het ambtelijke of bestuurlijke beleid gericht op de veiligheid en integriteit, de doelgroep.

1.2.2 Dataverzameling

De dataverzameling bestond uit drie enquêtes en een kwalitatieve verdieping in de vorm van casestudies bij zeven overheidsorganisaties.

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.

De dataverzameling vond plaats tussen 17 februari en 31 maart. Er zijn 11.108 politieke ambtsdragers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal hebben 1.607 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld[2], een respons van 14,5 procent. De verdeling van de respons naar bestuurslaag en functie is weergegeven in Tabel 1.2.

Tabel 1.2 – Respons naar bestuurslaag en functie

	Provincies	**Waterschappen**	**Gemeenten**	**Totaal**
Voorzitter dagelijks bestuur	Commissaris vd Koning	Dijkgraaf/Watergraaf	Burgemeester	**52**
Lid dagelijks bestuur	Gedeputeerde	Lid Dagelijks Bestuur	Wethouder	**205**
Volksvertegenwoordiger	Statenlid	Lid Algemeen Bestuur	Raadslid	**1.350**
Totaal	**92**	**91**	**1.423**	1.607

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.

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 wat betreft thematiek 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.

De vragenlijst is uitgezet onder overheidsmedewerkers die lid zijn van het Flitspanel (ICTU) en overheidsmedewerkers die lid zijn van het I&O Research Panel[3]. Daarnaast is een aanvullende steekproef getrokken onder medewerkers bij provincies en waterschappen vanuit PanelClix[4]. In totaal namen 842 medewerkers deel aan het onderzoek (Tabel 1.3).

Tabel 1.3 – Verdeling van de respons naar bestuurslaag en panel

Bestuurslaag	**Flitspanel**	**I&O Researchpanel**	**PanelClix**	**Totaal**
Gemeenten	138	503	-	641
Provincies	39	55	36	130
Waterschappen	41	30	29	100
Totaal	**366**	**328**	**65**	**871**

[2] Daarbij is elke invuller meegenomen die tot en met vraag 20 van de vragenlijst is gekomen. In totaal hebben 1.495 politieke ambtsdragers de vragenlijst volledig ingevuld (93% van de totale respons).
[3] Van 3.247 leden van het I&O Research Panel is bekend dat zij voor de overheid werken. Alle deze leden zijn uitgenodigd voor het onderzoek, en alleen de leden die werkzaam zijn bij een gemeente, provincie of waterschap konden meedoen aan het onderzoek.
[4] PanelClix is ingezet uitsluitend voor de werving van overheidsmedewerkers bij provincies en waterschappen.

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.[5]

Enquête onder organisaties in het decentraal bestuur

Organisaties in het decentraal bestuur zijn via een enquête bevraagd naar een aantal aspecten van het integriteitsbeleid en de aanpak van agressie en intimidatie. Hiervoor zijn alle gemeenten, provincies en waterschappen benaderd. Ambtelijke en bestuurlijke (beleids-)verantwoordelijken voor de dossiers integriteit en de veilige publieke taak, zijn geënquêteerd om een meer feitelijk beeld te krijgen van de mate waarin organisaties beleid hebben geformuleerd en geïmplementeerd. Om in contact te komen met deze functionarissen zijn de secretarissen bij provincies en gemeenten en secretarissen-directeur bij de waterschappen in eerste instantie benaderd.

In totaal is de vragenlijst over het organisatiebeleid ingevuld door 112 organisaties: 99 gemeenten, 4 provincies en 9 waterschappen. Dat komt neer op een respons van 30 procent (Tabel 1.4). 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 1.4 – Respons organisatievragenlijst naar bestuurslaag

Bestuurslaag	Benaderd	Deelgenomen
Gemeenten	342	99
Provincies	12	4
Waterschappen	21	9
Totaal	**375**	**112**

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

Verdiepende interviews bij organisaties in het decentraal bestuur

Om inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan het succes van beleid en de mogelijkheden voor verdere versterking, is aanvullend kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Er is gekozen voor een aanpak met casestudies, omdat deze methode de mogelijkheid biedt om binnen organisaties samenhang te onderzoeken. Door gesprekken te voeren met verschillende betrokkenen, zoals secretarissen, griffiers, beleidscoördinatoren, bestuurders en volksvertegenwoordigers, kan een beeld geschetst worden van de wisselwerking tussen beleid, organisatiecultuur en ervaringen in de dagelijkse praktijk.

Er zijn in totaal 31 interviews uitgevoerd, verspreid over zeven overheidsorganisaties (Tabel 1.5). Van iedere organisatie zijn voorafgaand aan de interviews relevante beleidsdocumenten geanalyseerd. In Overzicht is een uitgebreider overzicht te vinden van de geïnterviewden inclusief hun functies.

[5] *Verkregen via: https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand*

Tabel 1.5 – Aantal casestudies en interviews

Type organisatie	Aantal organisaties	Aantal interviews
Kleinere gemeenten (<50.000 inwoners)	1	3
Middelgrote gemeenten (50.000-100.000 inwoners)	1	5
Grote gemeenten (>100.000 inwoners)	3	14
Provincies	1	6
Waterschappen	1	3
Totaal	**7**	**31**

De interviews zijn gestructureerd aan de hand van drie perspectieven, namelijk het beleid, de cultuur binnen de organisatie en ervaringen. In de gesprekken is 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, achterliggende oorzaken en de eventuele ondersteuningsbehoeften.

Daarnaast zijn er voor deze editie een aantal speciale aandachtspunten aan de orde gekomen:

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

1.3 Leeswijzer

De uitkomsten van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2026 zijn weergegeven in een tweetal deelrapporten. In dit deelrapport 2 komen de uitkomsten met betrekking tot agressie en intimidatie aan de orde. Het rapport bestaat uit vier hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk volgen achtereenvolgens hoofdstukken over de ervaringen van politieke ambtsdragers met agressie en intimidatie (Hoofdstuk 2), gevolgd door een hoofdstuk over de ervaringen van medewerkers (Hoofdstuk 3). In beide hoofdstukken staan de uitkomsten van de enquêtes onder beide doelgroepen centraal. In het vierde en laatste hoofdstuk wordt ingegaan op het organisatiebeleid gericht op het voorkomen en tegengaan van agressie en intimidatie. Behalve de uitkomsten van de enquête onder overheidsorganisaties zijn hierin ook de bevindingen uit de interviews verwerkt.

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

- Daar waar in algemene zin wordt gesproken over ‘agressie en intimidatie’ of alleen ’agressie’, worden alle vormen van agressie bedoeld zoals die in het kader van dit onderzoek zijn onderscheiden. Dat zijn verbale agressie, intimidatie, bedreiging en fysiek geweld. Het gaat bovendien om zowel online als offline uitingsvormen. Ten behoeve van de leesbaarheid is er voor gekozen deze opsomming niet steeds te herhalen.
- 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.
- Voor de leesbaarheid van het rapport is de keuze gemaakt om het merendeel van de uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken van organisaties of functionarissen in de bijlagen op te nemen. De belangrijkste relevante en tevens significante verschillen, zijn in de lopende tekst vermeld.

- 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 weergeven. 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.
- Om de resultaten vergelijkbaar te houden met voorgaande metingen is bij een aantal stellingen de antwoordcategorie 'weet ik niet' buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de percentages. Hierdoor verschilt het aantal respondenten (n) per stelling. Het aandeel respondenten dat 'weet ik niet' heeft geantwoord ligt bij de meeste stellingen tussen de 1 en 10 procent, al komt dit bij enkele stellingen hoger uit.
- In enkele tabellen en figuren zijn cijfers voor het meetjaar 2024 opgenomen die enkele procentpunten afwijken van de destijds gepubliceerde uitkomsten. Dit heeft te maken met een aangepaste wegingsprocedure voor de uitkomsten van dat jaar. De verschillen zijn echter klein en bevinden zich grotendeels binnen de statistisch foutmarges en daarmee niet van invloed op de conclusies van dit rapport.
- Terwille van de leesbaarheid zijn bij uitkomsten waar geen relevante en significante veranderingen zijn opgetreden met eerdere metingen, alleen de cijfers van de huidige meting weergegeven.

2 Ervaringen politieke ambtsdragers

Dit hoofdstuk behandelt de ervaringen van politieke ambtsdragers met agressie en intimidatie en belicht hoe zij aankijken tegen de rol van de organisatie in het voorkomen en tegengaan van agressie. Allereerst wordt er aandacht besteed aan het gevoel van veiligheid om vervolgens in te gaan op concrete ervaringen met agressie en intimidatie. Hierbij wordt ingegaan op de aard van deze incidenten en de gevolgen die het voor henzelf, hun naasten en de organisatie heeft. Daarna wordt ingegaan hoe politieke ambtsdragers de aanpak en ondersteuning vanuit de organisatie ervaren, onder meer rond het melden, bespreken en (eventuele) nazorg besproken.

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. In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** zijn tabellen te vinden met uitsplitsingen naar bestuurslaag en achtergrondkenmerken van politieke ambtsdragers.

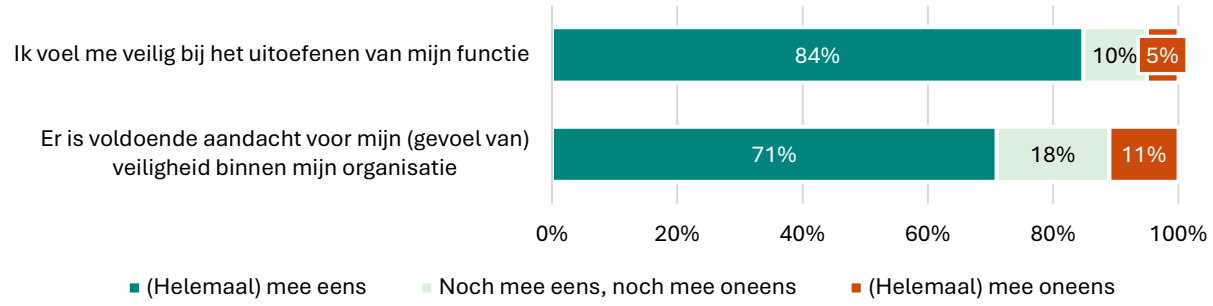
2.1 Gevoel van veiligheid

Meerderheid ambtsdragers voelt zich veilig bij het uitoefenen van functie; een op de twintig niet

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. Een ruime meerderheid (84%) geeft aan zich veilig te voelen bij het uitoefenen van hun functie. Vijf procent zegt het hier (helemaal) oneens mee te zijn. Zeven op de tien van de ambtsdragers (71%) stelt dat er voldoende aandacht wordt besteed, in hun organisatie, voor (hun gevoel van) veiligheid. Een tiende (11%) is het hier niet mee eens en vindt de aandacht onvoldoende. Deze resultaten komen overeen met de vorige meting.

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

Basis: politieke ambtsdragers (resp. n=1.606 en n=1.537)



Vrouwelijke ambtsdragers voelen zich minder vaak veilig in het uitoefenen van functie

Wanneer er wordt ingezoomd op verschillende groepen ambtsdragers, wordt het duidelijk dat er verschillen zijn in de mate dat zij zich veilig voelen bij het uitoefenen van hun functie. Vrouwelijke ambtsdragers geven vaker aan zich niet veilig te voelen (7% t.o.v. 4%) en vinden vaker dat er onvoldoende aandacht voor is binnen hun organisatie (15% t.o.v. 10%).

2.2 Prevalentie van agressie en intimidatie

Aan de politieke ambtsdragers is gevraagd hoe vaak zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met agressie door iemand van buiten de eigen organisatie. Hierbij zijn vier verschillende vormen onderscheiden: verbale agressie, bedreiging of intimidatie en fysieke agressie. In het kader hieronder staat welke uitleg de respondenten hierbij kregen.

Vormen van agressie en intimidatie

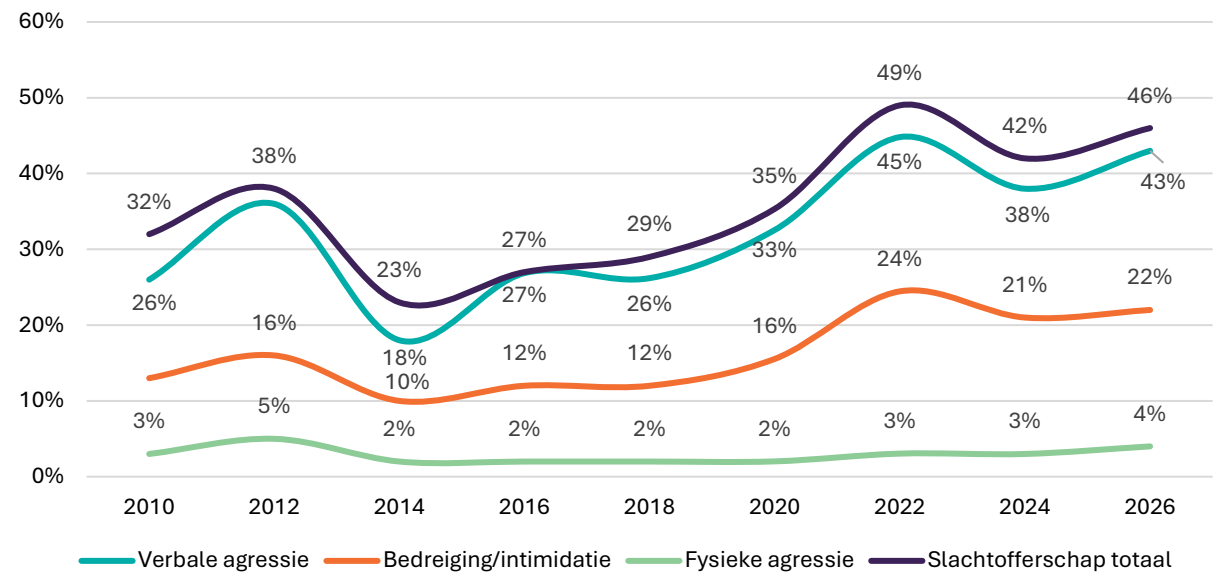
- Bij **verbale agressie** wordt verwezen naar schelden, schreeuwen, kwetsen of negatieve of discriminerende opmerkingen (online en offline).
- Bij **fysieke agressie** gaat het om bijvoorbeeld duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie, gooien met/vernielen van voorwerpen.
- **Bedreiging** is een meer 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 de helft van ambtsdragers heeft te maken gehad met agressie of intimidatie

Bijna de helft van de politieke ambtsdragers (46%) heeft in de afgelopen 12 maanden zelf, of hun familie/vrienden, te maken gehad met een vorm van agressie door mensen buiten de organisatie vanwege hun functie. Hierbij komt verbaal geweld het vaakst voor; meer dan vier op de tien (43%) ambtsdragers heeft hiermee te maken gehad. Ongeveer één op de vijf (22%) was slachtoffer van bedreiging en/of intimidatie en vier procent geeft aan fysieke agressie te hebben meegemaakt.

Figuur 2.2 – Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar en type agressie[6]

Basis: politieke ambtsdragers (2026: n=1.607)



[6] *Het prevalentiecijfer van 2024 (42%) ligt iets lager dan het destijds gerapporteerde cijfer (45%). Dit verschil is het gevolg van een herberekening van de resultaten op basis van een aangepaste weegmethodiek.*

Meerjarige stijgende trend zet zich na een piek in 2022 door

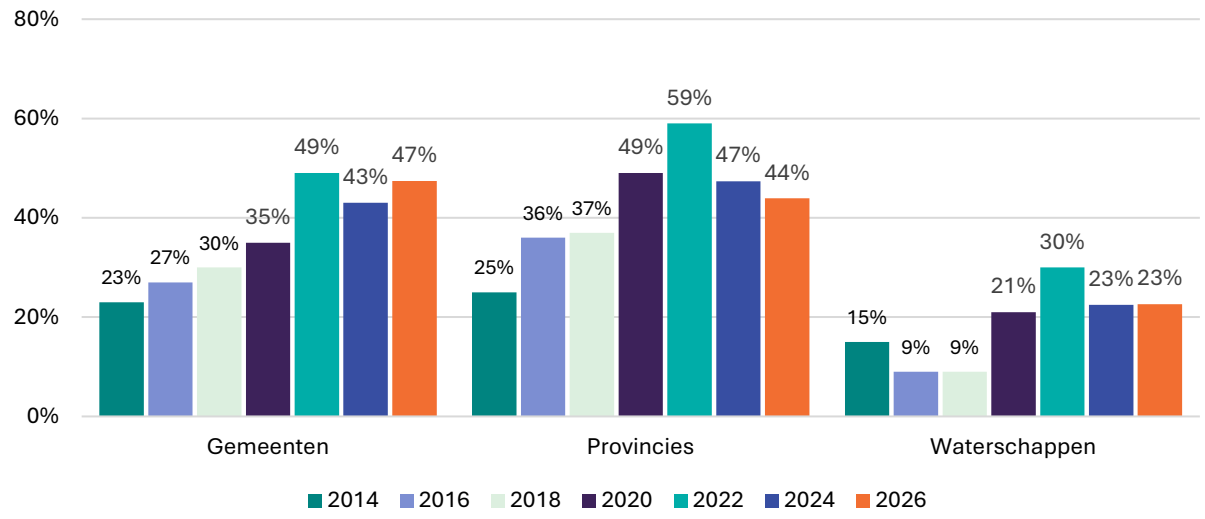
Sinds 2014 is er een consistente stijging in de mate waarin agressie wordt ervaren door politieke ambtsdragers. Deze trendmatige toename wordt slechts onderbroken door een piek in 2022 toen vrijwel de helft (49%) van de politieke ambtsdragers meldde in het voorafgaande jaar met agressie of intimidatie te maken had. Deze piek is wellicht toe te schrijven aan de maatschappelijke spanningen rond de coronapandemie.

Ontwikkeling van agressie verschilt tussen bestuurslagen

De mate waarin politieke ambtsdragers met agressie en intimidatie te maken krijgen, hangt samen met de bestuurslaag waarin zij actief zijn. Het prevalentiecijfer is het hoogst bij gemeenten (47%), gevolgd door provincies (44%) en waterschappen (23%). Ook in de ontwikkeling door de jaren heen zijn verschillen zichtbaar. De trend bij gemeenten komt sterk overeen met die voor het decentraal bestuur als geheel, namelijk een trendmatige toename met een piek in 2022. De gelijkenis met het totaalbeeld ligt voor de hand, omdat politieke ambtsdragers bij gemeenten veruit de grootste groep binnen het decentraal bestuur vormen. De ontwikkeling bij provincies wijkt hiervan af. Na de piek in 2022, die bij alle bestuurslagen zichtbaar is, zet daar een duidelijke daling in. Bij de waterschappen is een vergelijkbaar patroon zichtbaar, zij het minder uitgesproken. Na een daling tussen 2022 en 2024 stabiliseert het aandeel politieke ambtsdragers dat met agressie en intimidatie te maken krijgt in 2026 op hetzelfde niveau.

Figuur 2.3 – Ervaring met agressie en intimidatie naar bestuurslaag over de jaren heen

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)



Ervaringen met agressie en intimidatie verschillen naar functie en geslacht

Ambtsdragers bij gemeenten hebben relatief veel te maken met verbale agressie (45%) in vergelijking met hun ambtsgenoten bij provincies (37%) en waterschappen (21%). In vergelijking met provincies (24%) en gemeenten (23%) komen bij waterschappen bedreiging en intimidatie minder voor (6%). Uitgesplitst naar functie blijken voorzitters (39%) en andere leden van het bestuur (31%) meer dan volksvertegenwoordigers (20%) met bedreiging en intimidatie te worden geconfronteerd.

Vrouwelijke ambtsdragers worden vaker geconfronteerd met verbale agressie, bedreiging en intimidatie dan hun mannelijke ambtsgenoten. Meer dan de helft van de vrouwelijke politieke ambtsdragers (52%) geeft aan dat ze te maken hadden met verbale agressie en meer dan een kwart (28%) met bedreiging of intimidatie. Bij

de mannelijke politieke ambtsdragers liggen deze cijfers aanzienlijk lager, namelijk op respectievelijk 39 en 20 procent.

Tabel 2.1 - Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Basis: politieke ambtsdragers (n= 1.607)

	Totaal	Verbale agressie	Bedreiging/ Intimidatie	Fysieke agressie
Bestuurslaag				
Gemeenten	47%	45%	23%	4%
Provincies	44%	37%	24%	4%
Waterschappen	23%	21%	6%	2%
Type ambtsdrager				
Voorzitters	59%	54%	39%	8%
Leden dagelijks bestuur	59%	56%	31%	4%
Volksvertegenwoordigers	43%	41%	20%	4%
Geslacht				
Mannen	42%	39%	20%	4%
Vrouwen	55%	52%	28%	4%

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

Prevalentie van agressie na piek in 2022 stabiel bij alle bestuurslagen

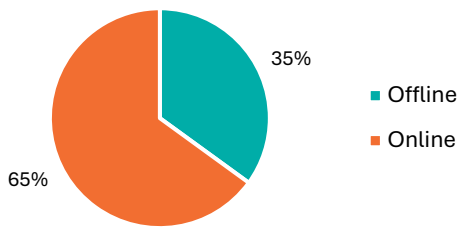
De mate waarin politieke ambtsdragers agressie en intimidatie ervaren verschilt per bestuurslaag. Ook zijn er enkele verschillen in de ontwikkeling ervan in de afgelopen jaren. Bij gemeenten is sinds 2014 tot 2022 een sterke stijging te zien. Daarna volgde in 2024 eerst een lichte daling en in 2026 weer een lichte stijging. Dit geldt ook voor waterschappen. De provincies lieten tot 2022 een vergelijkbaar beeld zien. Sinds de piek in dat jaar is er in 2024 een daling ingetreden die zich ook in 2026 lijkt door te zetten. Alle verschillen tussen 2024 en 2026 zijn echter klein en niet statistisch significant.

Twee derde van agressie en intimidatie vindt online plaats

Ongeveer twee derde (64%) van de verbale agressie vindt online plaats. Dit is het geval voor zes op de tien (59%) incidenten van bedreiging en intimidatie. Het gros van ervaren (verbale) agressie, bedreigingen en intimidatie tegen politieke ambtsdragers speelt zich online af. Vergeleken met afgelopen metingen, zijn deze verhoudingen niet veranderd.

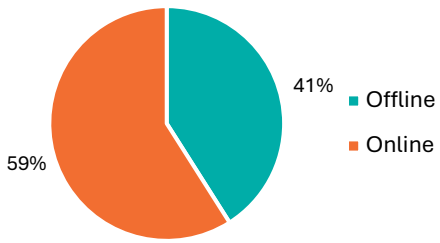
Figuur 2.4 – Verhouding offline en online verbale agressie

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met verbale agressie (n=548)



Figuur 2.5 – Verhouding offline en online bedreiging en intimidatie

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie (n=250)



Meer agressie en intimidatie via Facebook, minder via X

Overeenkomend met de vorige meting, is Facebook nog steeds het platform waar de meeste online agressie of intimidatie plaatsvindt. Wel is het aandeel politieke ambtsdragers dat via dit kanaal agressie ervaart gestegen sinds 2024; van 61% naar 76%. Daartegenover staat dat ambtsdragers minder vaak agressie of intimidatie ervaren via e-mail (van 46% naar 37%) en X (van 38% naar 15%).

Ook het aandeel ambtsdragers dat de meeste agressie en intimidatie ervaart via Facebook is gestegen sinds de afgelopen meting, van twee op de vijf (43%) naar drie op de vijf (59%) ambtsdragers. Tegelijkertijd geven minder politieke ambtsdragers aan dat de meeste agressie is geuit via X (van 27% in 2024 naar 8% in 2026).[7]

Tabel 2.2 – Via welke online kanalen is agressie of intimidatie in de laatste 12 maanden geuit? Meerdere antwoorden mogelijk.

Basis: politieke ambtsdragers die in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met agressie of intimidatie (n=737)

	Via welk kanaal geuit? (n=598)	**Via welk kanaal het meest geuit?** (n=301)
Facebook	76%	59%
E-mail	37%	16%
X (voorheen Twitter)	15%	8%
Instagram	15%	5%
WhatsApp	10%	2%
LinkedIn	7%	3%
TikTok	4%	2%
YouTube	1%	0%
Telegram	1%	0%
Snapchat	0%	0%
Mastodon	1%	0%
Anders	9%	5%

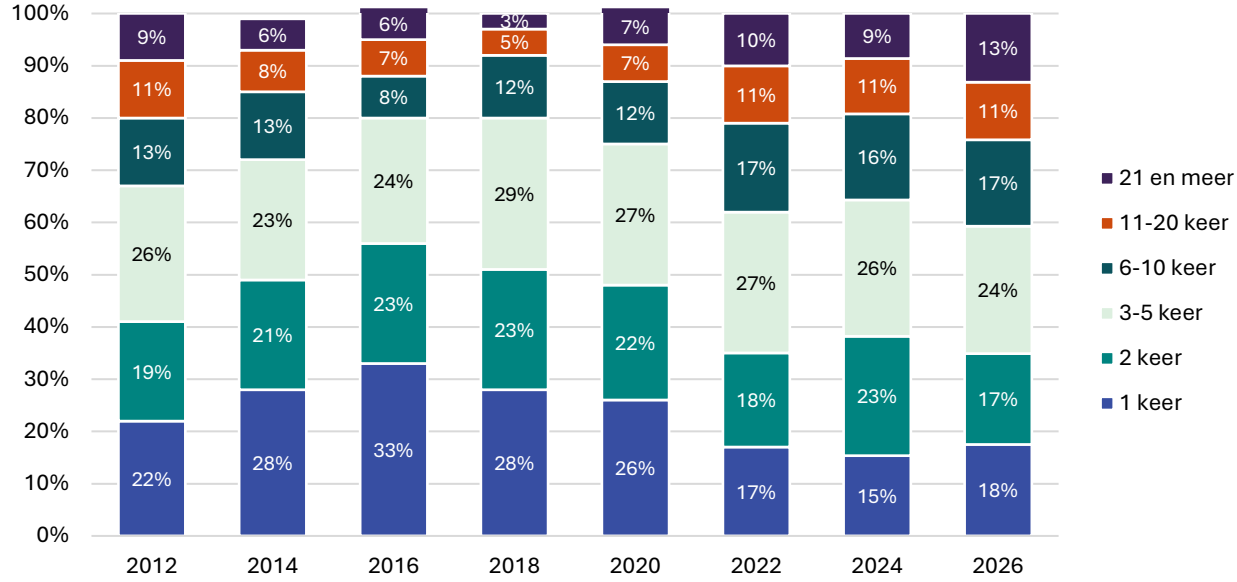
Vier op de vijf ambtsdragers hebben meerdere keren te maken met agressie

Van de ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie, geeft 82 procent aan dat dit meerdere keren is voorgekomen. Sinds 2018 is een geleidelijke toename zichtbaar van het aandeel ambtsdragers dat in de voorafgaande twaalf maanden meer dan vijf keer met agressie werd geconfronteerd.

[7] *Een mogelijke verklaring voor deze daling is de algemene daling in het gebruik van X.*

Figuur 2.6 – Frequentie agressie en/of intimidatie over de jaren.

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=736)



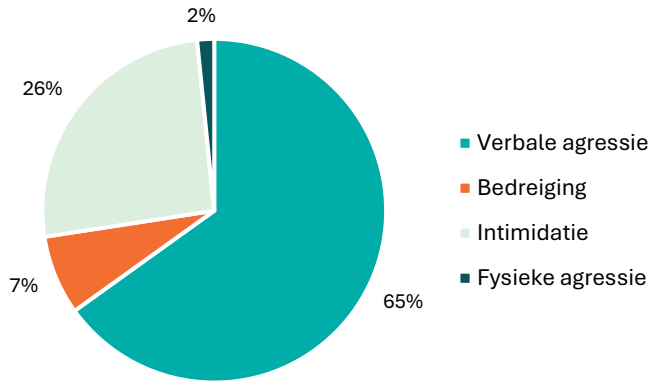
2.3 Aard en uitingsvorm van agressie

Verbale agressie blijft de meest voorkomende vorm van agressie

Verbale agressie is veruit de meest voorkomende vorm van agressie waarmee politieke ambtsdragers in de afgelopen twaalf maanden werden geconfronteerd: twee derde (65%) van de incidenten had een verbaal karakter. Een kwart van de ambtsdragers (26%) kreeg te maken met intimidatie. Vrouwelijke ambtsdragers rapporteren dit vaker (31%) dan mannelijke ambtsdragers (22%).

Figuur 2.7 - Om welke vorm van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie ging het bij uw meest recente ervaring die u (of uw familie/vrienden) vanwege uw functie de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt?

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=737)



Agressie via sociale media komt het meest voor

Sociale media vormen de meest voorkomende context waarin politieke ambtsdragers te maken krijgen met agressie en intimidatie. Bij bijna de helft van de voorvallen (49%) vond de agressie of intimidatie via sociale media plaats. Daarnaast deed ruim een derde van de incidenten (35%) zich face-to-face voor en had één op de vijf gevallen (20%) betrekking op agressieve of intimiderende uitingen via e-mail. Telefoon, brieven, vernielingen en juridische procedures worden in dit verband aanzienlijk minder vaak genoemd. Dit patroon komt overeen met de uitkomsten van de voorgaande meting.

Tabel 2.3 – Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit? Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Uitgesplitst naar vorm van agressie van meest recente incident

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=737)

	Totaal
Via sociale media	49%
Face-to-face	35%
Per e-mail	20%
Per telefoon	4%
Per brief	4%
Door vernielingen	3%
Door middel van een juridische procedure	3%
Fysiek (lichamelijk)	2%
Onbekend, door organisatie/ politie geïnformeerd	1%
Anders	8%

Vier op de tien voorvallen van agressie of intimidatie wordt als ernstig of zeer ernstig ervaren

Politieke ambtsdragers 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). De scores zijn ingedeeld in twee categorieën: de scores van 1, 2, 3 of 4 vallen onder ‘minder ernstig’ en de scores van 5, 6 of 7 zijn ingedeeld bij ‘(zeer) ernstig’. Vier op de tien politieke ambtsdragers (40%) die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie classificeren hun meest recente ervaring als (zeer) ernstig. De ervaren ernst van het voorval hangt samen met de aard ervan. 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. Voorbeelden van zowel ernstige en minder ernstige voorvallen zijn in onderstaand kader weergegeven.

Voorbeelden van agressie en intimidatie die als ernstig of zeer ernstig zijn ervaren:

- *“Anonieme melding via Meld Misdaad Anoniem dat er een aanslag op mijn leven wordt voorbereid”*
- *“Een anonieme Facebookpagina en website van dezelfde groep zet berichten online dat ik en mijn collega collegeleden corrupt zijn.”*
- *“In de raadszaal achter onze rug siste een tegenstander van een opvang voor jonge statushouders: ik hang jullie op! In de reacties onder de artikelen over deze opvang is specifiek onze fractie geïntimideerd en bedreigd.”*
- *“Op een post over de uitvoering van een voorstel op vrouwveiligheid kwamen erg vervelende reacties binnen. Uitschelden, vrouwonvriendelijke opmerkingen etc”*

- *"Protest voor gemeentehuis dat leidde tot forceren deuren, duwen trekken schelden en bedreigingen"*
- *"Zeer serieuze bedreiging waardoor er een melding op locatie bij de politie is ingesteld en er meerdere beveiligingscamera's aan mijn woning zijn bevestigd."*

Voorbeelden van agressie en intimidatie als minder ernstig zijn ervaren:

- *"Bij een agendapunt in een commissie vergadering als raadslid. Inwoners zijn het niet eens met jouw gekozen richting. Bij het verlaten van de raadzaal laten zij dat op agressieve manier merken. Een steen tegen het raam van de raadzaal is ook een keer voorgekomen."*
- *"De reacties op facebook over onze keus om voor asielopvang te zijn, zijn bijzonder grof, scheldwoorden, verwensingen. Geen bedreiging, maar mensen houden zich ook niet in. Geen enkel fatsoen."*
- *"Dit heeft te maken met het dossier AZC. Hierbij werd ik tot twee keer toe door een omwonende bedreigd dat als er iets met zijn kinderen zou gebeuren hij bij mij voor de deur zou staan. Er is ook actief gezocht naar mijn adres."*
- *"Grof taalgebruik van burgers die het niet eens waren met besluiten van de raad. Boze opmerkingen en gebaren. Beledigende teksten (ook tijdens inspreken geuit)"*
- *"Mijn familie krijgt helaas toch wel geregeld te maken met negatieve/flauwe/provocerende opmerkingen over het werk wat ik doe"*
- *"Onbekenden die kwetsende commentaren plaatsen op berichten die ik plaats"*

Meer vrouwen dan mannen beschouwen meest recente incident als ernstig

Net als bij eerdere metingen hebben vrouwen meer dan mannen met als ernstig ervaren agressie te maken. Ongeveer de helft van de vrouwelijke ambtsdragers (47%) beschrijft de meest recente ervaring als (zeer) ernstig, tegenover drie op de tien mannen (35%). Er is ook een verschil in de aard van de agressie die vrouwen hebben ervaren. Vrouwen rapporteren vaker dan mannen te maken hebben gehad met bedreiging en intimidatie; dit zijn vormen van agressie die over het algemeen als ernstiger worden ervaren.

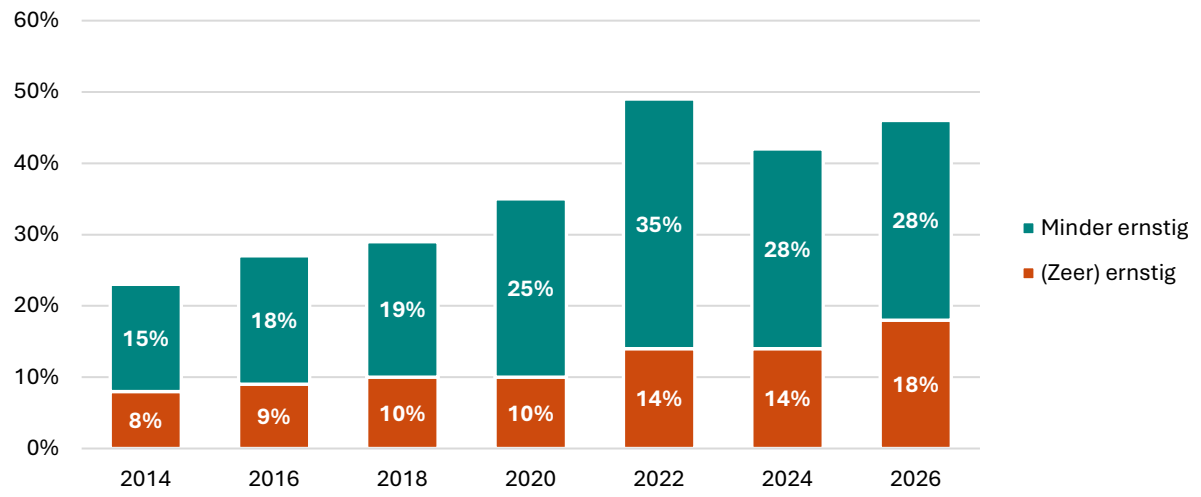
Perceptie van de ernst van incidenten in de loop van de tijd

Zoals eerder geconstateerd, is het aantal voorvallen van agressie en intimidatie tegenover politieke ambtsdragers sinds 2014 sterk toegenomen. Deze toename geldt voor zowel voor voorvallen die als ernstig als minder ernstig worden beoordeeld. Het aandeel politieke ambtsdragers die naar eigen zeggen een (zeer) ernstig incident meemaakte, steeg van acht procent in 2014 naar achttien procent in 2026 (Figuur 2.8).[8]

[8] *De cijfers voor 2024 wijken af van de destijds gerapporteerde cijfers (15% ernstig/zeer ernstig en 30% minder ernstig). Dit verschil is het gevolg van een herberekening van de resultaten op basis van een aangepaste weegmethodiek.*

Figuur 2.8 - Ernst van de meest recente ervaring met agressie of intimidatie, sinds 2014

Basis: politieke ambtsdragers (2026: n=1.607)

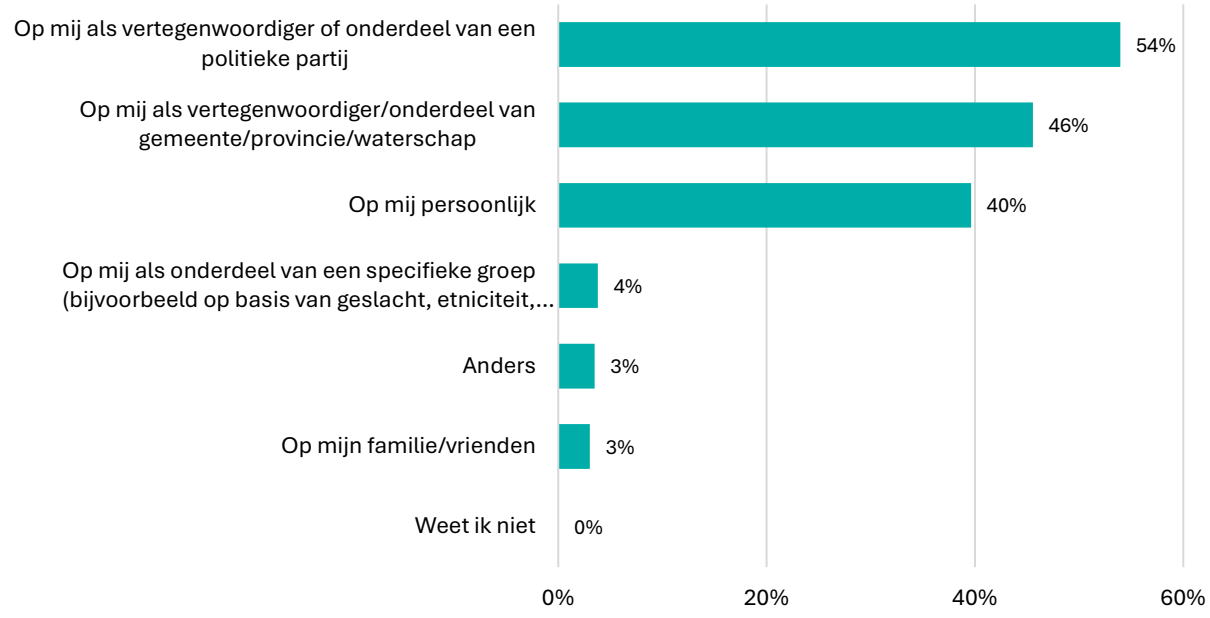


Agressie en intimidatie meestal gericht op organisatie of politieke partij, maar ook vaak op de persoon

Meer dan de helft (54%) van de politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie geeft aan dat dit gericht was op hen rol als vertegenwoordiger of onderdeel van een politieke partij. In vier op de tien gevallen was de agressie persoonlijk gericht. Er is sprake van een stijging van agressie gericht op ambtsdragers als vertegenwoordiger van een bestuurslaag; verder is het beeld grotendeels vergelijkbaar met 2024.

Figuur 2.9 – 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 (n=737)

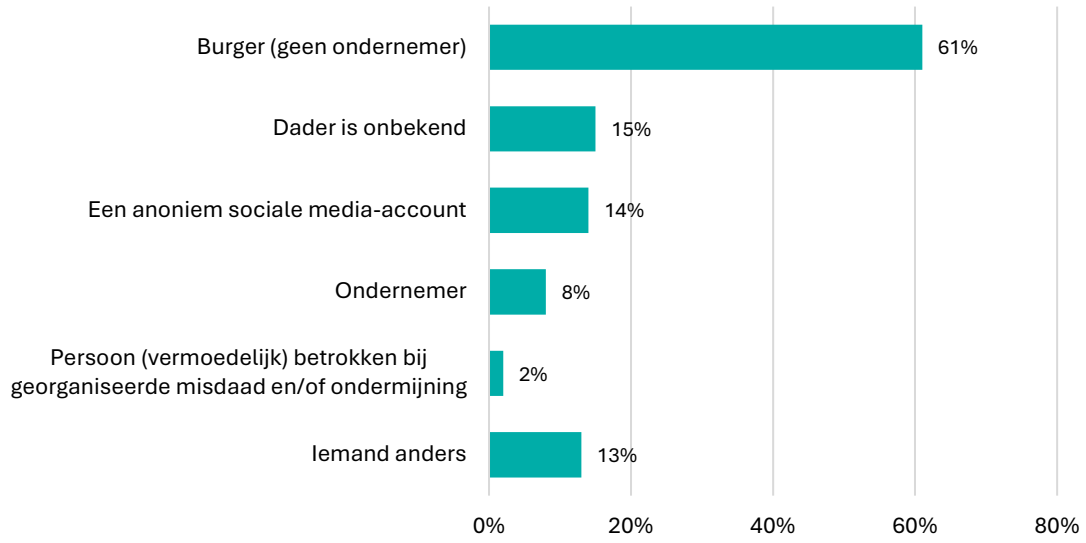


Agressie tegen vrouwelijke ambtsdragers vaker gericht op persoonlijke kenmerken
Meer vrouwen dan mannen hebben bij het meest recente incident ervaren dat de agressie of intimidatie (mede) op de persoon gericht was. Bij vrouwen is de agressie significant vaker gericht op hun geslacht of gender (14%), etnische achtergrond (3%) en op hun fysieke kenmerken (5%). Ook ambtsdragers met een migratieachtergrond zeggen vaker dat de geuite agressie of intimidatie gericht was op persoonlijke kenmerken. Bij deze groep is de agressie significant vaker gericht op hun etnische achtergrond (17%), geslacht of gender (14%) en op hun leeftijd (3%).

Plegers zijn in de meeste gevallen burgers; in derde deel van de gevallen is agressor onbekend
Het profiel van de plegers van agressie en intimidatie is door de jaren heen stabiel. Net als in voorgaande jaren bestaat de grootste groep plegers uit burgers (61%). In ruim twee derde van de gevallen is de pleger bovendien bekend bij de politieke ambtsdrager. In bijna een derde van de gevallen is de pleger niet (direct) bekend. Daarbij geeft 15 procent van de ambtsdragers aan dat de dader onbekend is en betreft het in 14 procent van de gevallen agressie of intimidatie via een anoniem sociale media-account.

Figuur 2.10 – Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring?

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=737)



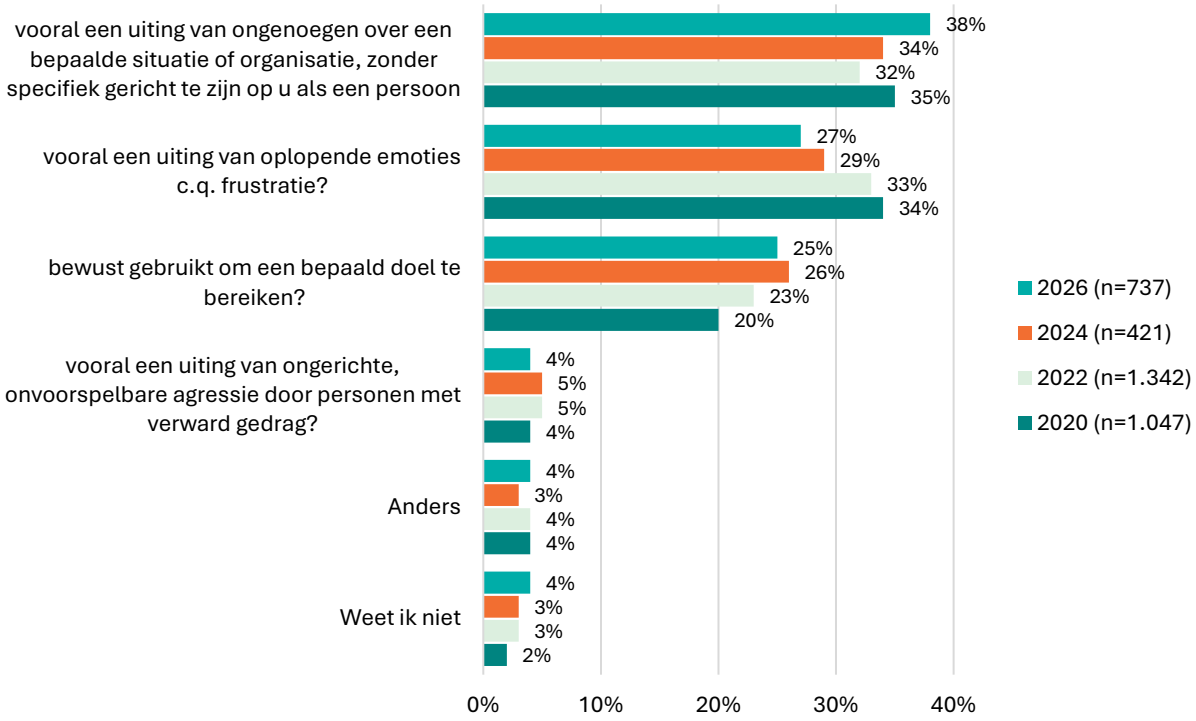
Meeste agressie komt voort uit frustratie of ongenoegen; in kwart van de gevallen doelgericht
Volgens politieke ambtsdragers is agressie in een deel van de gevallen een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op een persoon (38%) of een uiting van oplopende emoties (27%). Een kwart (25%) is van mening dat agressie bewust wordt gebruikt om een bepaald doel te bereiken.

In vergelijking met voorgaande metingen zijn er enkele veranderingen te zien. Zo is er een stijging van het percentage dat zegt dat de agressie of intimidatie een uiting van ongenoegen over een situatie of organisatie was: van 32 procent in 2022 naar 38 procent in 2026. Tegelijkertijd is er een dalende trend te zien betreffende uitingen van agressie door frustratie: in 2020 was een derde (34%) van de incidenten een uiting van emoties, in 2026 is dat iets meer dan een kwart (27%). Het aantal gevallen van agressie om een bepaald

doel te bereiken, verschilt is niet significant van de metingen in 2022 en 2024 maar is wel gestegen ten opzichte van 2020.

Figuur 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



Politieke ambtsdragers kregen de vraag of ze hun meest recente ervaring zouden kunnen kwalificeren als ‘online haat’. Ongeveer twee op de vijf (42%) beamen dit; een vergelijkbaar aandeel (44%) zegt van niet en de overige veertien procent zegt het niet te weten.

2.4 Melden en bespreken

Ervaringen met agressie in meeste gevallen besproken met andere politieke ambtsdragers
Driekwart van de ambtsdragers (74%) heeft hun ervaring met agressie of intimidatie intern met een of meerdere personen besproken. In de meeste gevallen gebeurt dat met andere politieke ambtsdragers: iets minder dan vier op de tien (37%) besprak het met de voorzitter van het dagelijks bestuur (resp. burgemeester, CvdK of dijkgraaf/watergraaf). Een nog iets grotere groep (47%) besprak het (ook) met collega-ambtsdragers. In ruim een kwart van de gevallen (27%) worden de ervaringen met de griffier besproken. Van bijna de helft (49%) van de gevallen wordt er intern melding gedaan van ervaringen met agressie. Ten aanzien van het intern bespreken en melden is een stijging te zien ten opzichte van 2024. In dat jaar werd iets meer dan de helft (54%) de gevallen intern besproken en werd 35 procent van de incidenten intern 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 kan de organisatie het incident wel of niet registreren.

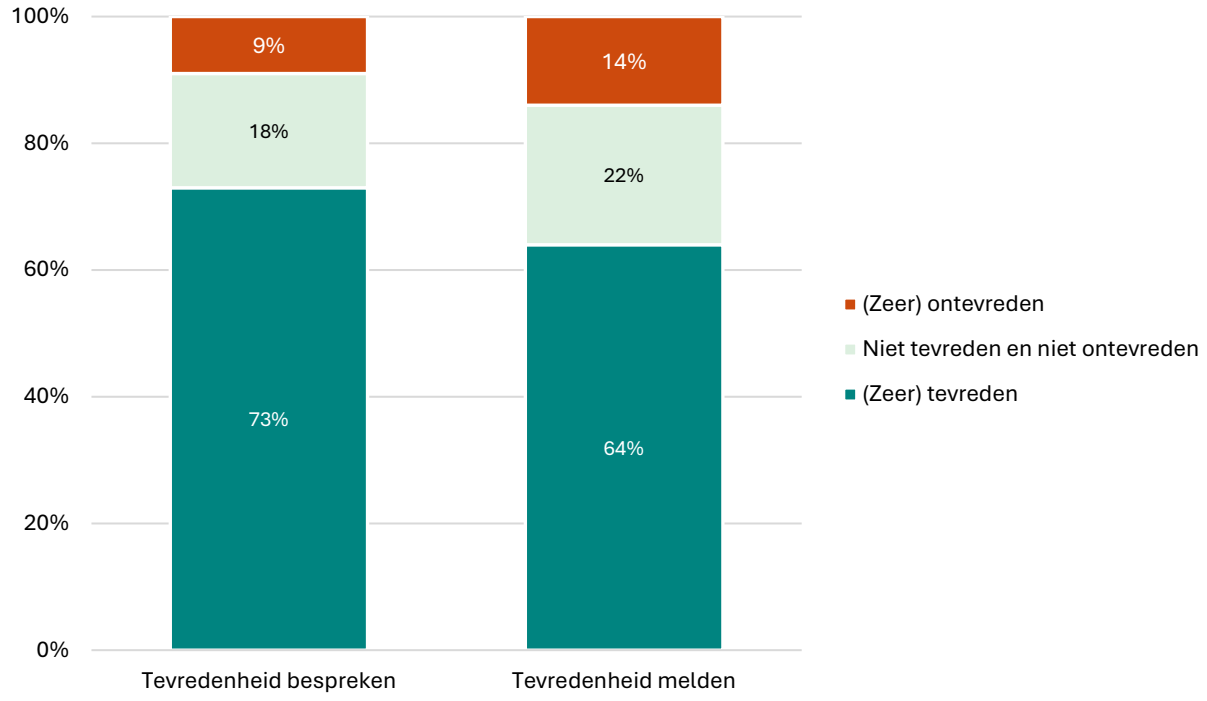
Tabel 2.4 – Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken/gemeld? Meerdere antwoorden mogelijk.
Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=737)

	Besproken	Gemeld
Niet besproken/gemeld	26%	51%
Wel besproken/gemeld, waarvan met ..	74%	49%
.. een collega-ambtsdrager(s)	47%	20%
.. de voorzitter dagelijks bestuur (Burgemeester, Commissaris v.d. Koning, Dijkgraaf/watergraaf)	37%	28%
.. de griffier	27%	20%
.. de secretaris (gemeentesecretaris, provinciesecretaris, secretaris-directeur)	11%	6%
.. de veiligheidsadviseur/ VPT-coördinator / agressiecoördinator binnen de organisatie	5%	5%
.. de vertrouwenspersoon binnen de organisatie	1%	1%
.. een andere ambtenaar	8%	3%
.. iemand anders	12%	6%

Meerderheid tevreden over bespreken en melden van incident
Bijna driekwart (73%) van de politieke ambtsdragers geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de manier waarop zij hun ervaringen met agressie hebben kunnen bespreken. De tevredenheid over het intern melden ligt met 64 procent wat lager. Deze tevredenheidsscores wijken niet significant af van de vorige meting in 2024.

Figuur 2.12 - 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=505) of gemeld (n=343)



'Niet ernstig genoeg' belangrijkste reden om ervaring met agressie niet te bespreken of te melden
Ambtsdragers die hun ervaring met agressie niet hebben besproken of gemeld is gevraagd waarom zij dat niet hebben gedaan. De meerderheid (67%) zegt dat zij het incident daarvoor niet ernstig genoeg vonden. Andere redenen om agressie niet te bespreken of te melden zijn dat men er niet aan heeft gedacht (17%) en dat 'het de functie hoort' (23%).

In de loop van de jaren zijn er enkele ontwikkelingen zichtbaar in de redenen om voorvallen agressie niet te bespreken of te melden. Zo zijn er steeds minder politieke ambtsdragers die zeggen dat agressie 'bij de functie hoort' en het daarom niet nodig is om het te bespreken of te melden. In 2016 noemde 44 procent dit nog als reden en inmiddels is dat gedaald naar 23 procent. Het percentage dat het voorval niet ernstig genoeg vond om te bespreken of melden, schommelt in de loop van de jaren. Na een relatief laag percentage in 2024 (55%), zijn er in 2026 (67%) weer meer ambtsdragers die als reden noemen.

Tabel 2.5 – Kunt u aangeven waarom u het meest recente incident niet heeft besproken en niet heeft gemeld?

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en dit niet hebben besproken of gemeld (n=179)

	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%)
2026	Niet ernstig genoeg (67%)	Hoort bij de functie (23%)	Niet aan gedacht (17%)

Een vijfde van de voorvallen wordt extern gemeld

Eén op de vijf ambtsdragers (20%) heeft van het meest recente incident extern melding gedaan. De politie is hierbij het meest genoemd (9% van de gevallen). Acht procent van de ambtsdragers meldde het bij de eigen politieke partij of bestuurdersvereniging. Dit beeld komt in grote lijnen overeen met de uitkomsten van de vorige meting in 2024.

Tabel 2.6 – 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 (2026: n=737; 2024: n=406)

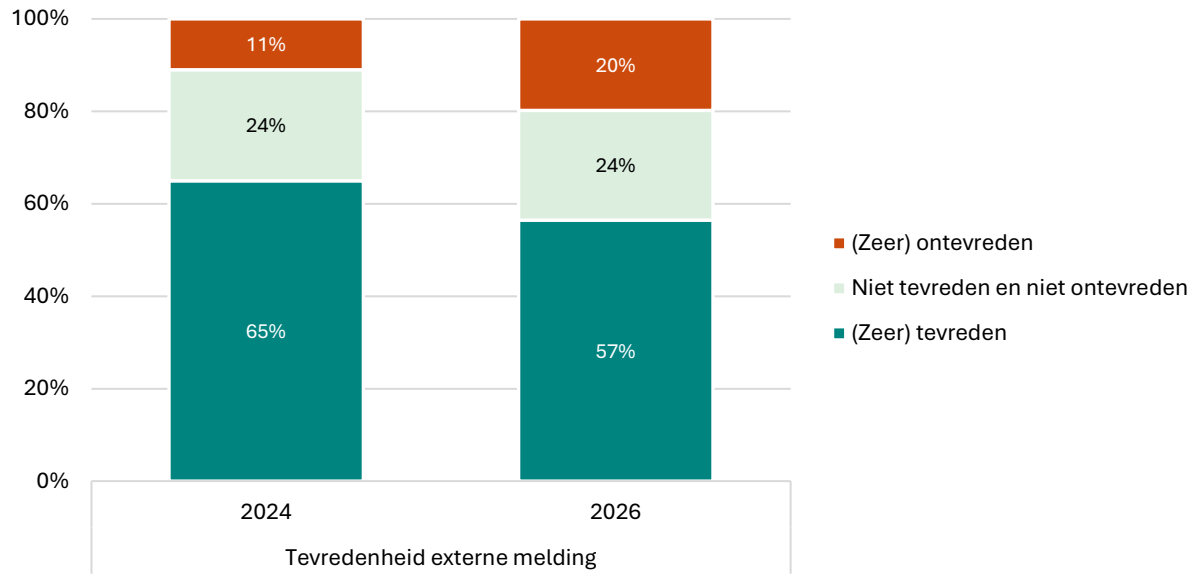
	2024	2026
Politie	10%	9%
Politieke partij/bestuurdersvereniging	5%	8%
Beroepsorganisatie of belangenvereniging of Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	1%	2%
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties	0%	1%
Vertrouwenspersoon buiten de organisatie	2%	1%
Meld Misdaad Anoniem	0%	0%
Anders	5%	5%
Ik heb het niet extern gemeld	81%	80%

Tevredenheid over behandeling van externe meldingen licht gedaald

Het aandeel politieke ambtsdragers dat (zeer) tevreden is over de manier waarop een externe partij hun melding heeft behandeld, is gedaald ten opzichte van de vorige meting. In 2024 gaf bijna twee derde (65%) aan hierover (zeer) tevreden te zijn; inmiddels is dat gedaald naar 57 procent. Eén op de vijf (20%) is (zeer) ontevreden. Uit de toelichtingen van politieke ambtsdragers (zie kader hieronder) blijkt dat deze ontevredenheid vooral samenhangt met de indruk dat er weinig met meldingen wordt gedaan. Daarnaast ervaren sommigen dat hun melding niet altijd serieus wordt genomen of onvoldoende op waarde wordt geschat door de organisaties die de melding ontvangen.

Figuur 2.13 - Hoe tevreden of ontevreden bent u met de manier waarop de externe partij(en) uw melding van agressie of intimidatie heeft afgehandeld/opgepakt?[9]

Basis: politieke ambtsdragers die agressie of intimidatie hebben meegemaakt in de afgelopen 12 maanden en dit extern hebben gemeld (2026: n=143; 2024: n=74)



Citaten van politieke ambtsdragers die **tevreden** zijn over de afhandeling van hun externe melding:

- *"Adequaat opgepakt en heldere uitleg gekregen"*
- *"De dader is niet gevonden maar de begeleiding en afhandeling werd goed opgepakt. Ook het gesprek met de minister van Binnenlandse Zaken gaf mij het gevoel serieus genomen te worden."*
- *"Er volgde een goed gesprek, begeleiding en begrip. Dat is precies wat ik nodig had. Erkenning en zaken niet normaal vinden"*
- *"Het is serieuze opgepakt en er zijn adviezen gegeven aan zowel mij als de organisatie om zo meer bewust te zijn van risico's en daarbij passende maatregelen te treffen."*
- *"Steun ervaren en concrete trainingen en handvaten ontvangen"*
- *"Ze hebben mij het gevoel gegeven mij te ondersteunen"*

[9] *Het cijfer voor 2024 wijken af van de destijds gerapporteerde cijfer (9% ontevreden). Dit verschil is het gevolg van een herberekening van de resultaten op basis van een aangepaste weegmethodiek.*

Citaten van politieke ambtsdragers die **ontevreden** zijn over de afhandeling van hun externe melding:

- *"Omdat er op leek dat er weinig mee gedaan werd"*
- *"Afgedaan als melding onder het motto: "als bestuurder moet je meer kunnen verdragen aan reacties vanuit de samenleving""*
- *"Omdat ze er niets mee doen, buiten het feit dat ze je gelijk geven."*
- *"Wordt al snel gezegd dat niets kan omdat het formeel niet valt onder bedreiging dus aangifte niet kan."*
- *"Politie kwam pas laat in actie, eea werd erg onderschat terwijl de impact gigantisch was."*

Ambtsdragers weten minder vaak of hun incident geregistreerd is door hun organisatie

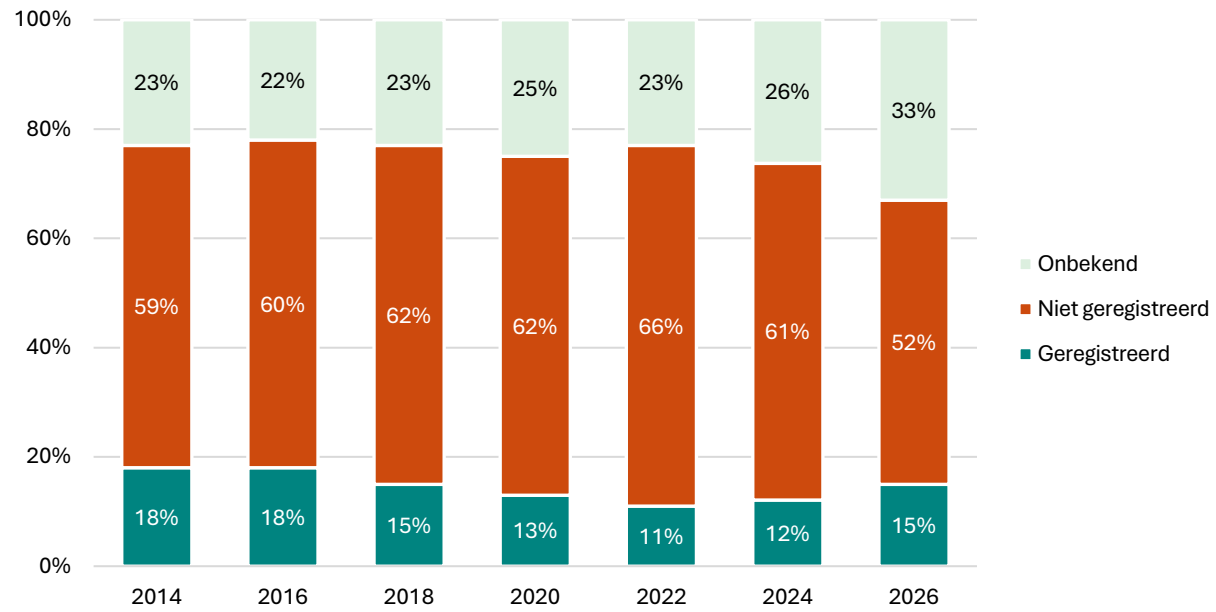
Waar er in de metingen hiervoor een stabiel beeld te zien was in het aandeel incidenten dat geregistreerd wordt, is er nu een verschuiving te zien (zie Figuur 2.14). Minder politieke ambtsdragers zeggen dat hun meeste recente ervaring met agressie niet geregistreerd is door hun organisatie; van drie op de vijf (61%) naar de helft (51%). Tegelijkertijd is er geen stijging in het aandeel dat wel geregistreerd is; juist meer ambtsdragers weten niet of hun incident geregistreerd is (33%).

Slechts één op tien incidenten geregistreerd door organisatie

Vijftien procent van de politieke ambtsdragers geeft aan dat hun meest recente ervaring met agressie door de organisatie is geregistreerd. Iets meer dan de helft (52%) zegt dat dit niet is gebeurd en een derde (33%) zegt het niet te weten. Dit beeld verschilt van de vorige metingen. Opvallend is de toename van het percentage dat zegt niet te weten of het voorval is geregistreerd (van 26 naar 33%). Tegelijkertijd neemt het aandeel dat meent dat het niet is geregistreerd af. Dit betekent dat in vergelijking met 2024 dat de duidelijkheid is afgenomen over wat wel, en wat niet wordt geregistreerd.

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=737)



Minder dan een op de tien incidenten leidt tot een aangifte

Slechts een beperkt deel van gevallen waarin politieke ambtsdragers te maken kregen met agressie of intimidatie, leidt tot een aangifte. Bij negen op de tien (92%) incidenten volgt er geen aangifte. In vier procent van de gevallen heeft de politieke ambtsdrager zelf aangifte gedaan, en in vijf procent van de gevallen is dat door de organisatie gedaan.

Tabel 2.7 - 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=737)

	Verbale agressie (n=475)	Bedreiging (n=61)	Intimidatie (n=189)	Minder ernstig (n=440)	Ernstig (n=297)
Geen aangifte gedaan	97%	66%	88%	97%	85%
Wel aangifte gedaan, waarvan	3%	34%	12%	3%	15%
Door politieke ambtsdrager zelf	1%	12%	7%	1%	8%
Door organisatie	2%	25%	5%	2%	9%

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

Meest genoemde reden om geen aangifte te doen is dat het 'niet ernstig genoeg' was

Meer dan de helft (53%) van de politieke ambtsdragers die geen aangifte hebben gedaan, verklaart het voorval daarvoor niet ernstig genoeg te vinden. Daarnaast geeft een kwart (23%) aan dat zij geen aangifte deden omdat zij van mening waren dat het geen strafbaar feit betrof. Vijftien procent zegt er geen aangifte nodig was omdat 'dergelijke incidenten bij de functie horen'. Eén op de acht politieke ambtsdragers (13%) gaf aan dat zij geen aangifte deden omdat zij verwachtten dat er toch niets mee zou worden gedaan.

Tabel 2.8 – Kunt u aangeven waarom u of uw organisatie geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan? Uitgesplitst naar jaar

Basis: politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en hiervan geen aangifte hebben gedaan (n=671)

	2024	2026
Ik vond het daar niet ernstig genoeg voor	55%	53%
Het was mijns inziens geen strafbaar feit	32%	23%
Dergelijke incidenten horen bij mijn functie	22%	15%
Heeft geen zin, er wordt toch niets mee gedaan	10%	13%
Ik heb er niet aan gedacht	8%	10%
Het incident is ter plekke opgelost	6%	6%
Het zou mijn positie kunnen schaden	3%	2%
De politie of het OM raadde het af om aangifte te doen of ontmoedigde het	2%	2%
Ik was bang voor vergeldingsacties van de dader	2%	2%
Ik wist niet dat het kon	2%	2%
Het werd me afgeraden door anderen dan de politie of het OM	1%	1%
Ik wilde er niet nogmaals aan herinnerd worden	1%	1%
Ik schaam me voor het incident		0%
Anders	11%	**17%**

Ontwikkeling aangifte naar soort incident en gepercipieerde ernst

In de loop van de jaren is er een ontwikkeling te zien van het aangiftepercentage. Tussen 2014 tot 2018 daalde het van dertien naar negen procent. Daarna is er sprake van een stabilisatie met waarden die schommelen tussen zes en negen procent. Van minder ernstig ervaren incidenten wordt in veel mindere mate aangifte gedaan dan van (zeer) ernstige incidenten. Politieke ambtsdragers die in aanraking zijn gekomen met bedreiging doen daarvan, in vergelijking met 2022 en 2024, minder vaak aangifte. Tegelijkertijd doen politieke ambtsdragers die te maken hebben gehad met intimidatie vaker aangifte ten opzichte van 2022 en 2024.

Tabel 2.9 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie? Percentage 'aangifte gedaan' 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	2026
Ervaren ernst							
(Zeer) ernstig	26%	28%	18%	19%	18%	14%	17%
Minder ernstig	7%	7%	4%	3%	2%	2%	3%
Soort agressie							
Bedreiging en intimidatie	23%	36%	20%	21%			
Bedreiging					30%	42%	37%
Intimidatie					6%	4%	12%
Verbale agressie	4%	4%	4%	4%	2%	2%	3%
Totaal	**13%**	**13%**	**9%**	**8%**	**7%**	**6%**	**9%**

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

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

2.5 Begeleiding en nazorg

Driekwart ambtsdragers had geen behoefte aan nazorg na incident

Een meerderheid (74%) van de politieke ambtsdragers had geen behoefte aan nazorg na het meest recente incident dat zij meemaakten. Bij 55 procent was het ook niet aangeboden en bij 19 procent werd het wel aangeboden, maar vond de ambtsdrager het niet nodig.

In zestien procent van de gevallen is er wel nazorg geweest. In de meeste gevallen (13%) was deze nazorg voldoende, maar daar staat tegenover dat het voor drie procent niet voldoende was en een op tien (9%) meldt dat er niet of nauwelijks op het incident is gereageerd. In vergelijking met 2024 zijn er geen significante verschillen in deze uitkomsten.

Tabel 2.10 - 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=737)

	2024	2026
Er was wel nazorg aangeboden, maar dat was niet nodig	24%	19%
Er was geen nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	52%	55%
Er is voldoende begeleiding/nazorg geweest	12%	13%
Er is begeleiding/nazorg geweest, maar die was onvoldoende	1%	3%
Er is niet of nauwelijks op gereageerd	11%	9%

Voor naasten was nazorg meestal niet nodig

In verreweg de meeste gevallen was nazorg voor de naasten van politieke ambtsdragers niet van toepassing (60%) of niet nodig (30%). In tien procent van de gevallen was nazorg voor naasten in de ogen van de politieke ambtsdrager wél nodig en bij vier procent was deze ook voldoende. In de overige zes procent van de gevallen is er naar aanleiding van het incident niet of nauwelijks gereageerd richting naasten. Ten aanzien van de hulp aan naasten is het beeld niet anders dan in 2024.

Tabel 2.11 - Hebben uw naasten 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=737)

	2024	2026
Er was wel nazorg aangeboden, maar dat was niet nodig	10%	8%
Er was geen nazorg aangeboden, maar dat was ook niet nodig	23%	22%
Er is voldoende begeleiding/nazorg geweest	4%	4%
Er is begeleiding/nazorg geweest, maar die was onvoldoende	1%	0%
Er is niet of nauwelijks op gereageerd	4%	6%
Niet van toepassing	59%	60%

2.6 Effecten

Bijna zes op de tien ambtsdragers ervaren negatieve effecten van agressie of intimidatie

Meer dan de helft (58%) van de politieke ambtsdragers ervaart negatieve effecten van de agressie gericht op henzelf of hun collega-ambtsdragers (zie Tabel 2.12). Er zijn zowel gevolgen op het (gedrag op) het werk zoals een effect op het werkplezier en de omgang met sociale media, als persoonlijke gevolgen zoals effecten op het privégedrag en de geestelijke gezondheid. Een op tien (11%) zegt dat agressie invloed heeft op de politieke ambities. In vergelijking met 2024 is percentage dat negatieve gevolgen heeft ondervonden gedaald: van 65 naar 59 procent. Dit geldt voor vrijwel alle onderscheiden gevolgen op persoonlijk en professioneel vlak.

Tabel 2.12 - Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u?

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

	2024 (n=390)	2026 (n=736)
Geen effecten of gevolgen	35%	42%
Wel effecten of gevolgen, waarvan	65%	58%
Effecten op - of gevolgen voor mijn werkplezier	40%	34%
Effecten op - of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit persoonlijke titel	31%	29%
Effecten op – of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit professionele titel	29%	25%
Effecten op - of gevolgen voor de manier waarop ik mijn werk doe	23%	22%
Effecten op - of gevolgen voor mijn gedrag privé	19%	19%
Effecten op - of gevolgen voor mijn geestelijke gezondheid	20%	18%
Effecten op – of gevolgen voor mijn politieke ambities	15%	11%
Effecten op - of gevolgen voor mijn lichamelijke gezondheid	7%	6%
Effecten op de manier waarop ik besluiten neem	4%	3%
Materiële effecten of gevolgen (schade aan eigendom)	1%	2%
Een ander effect of gevolg	4%	4%

Vrouwelijke ambtsdragers ervaren vaker negatieve gevolgen

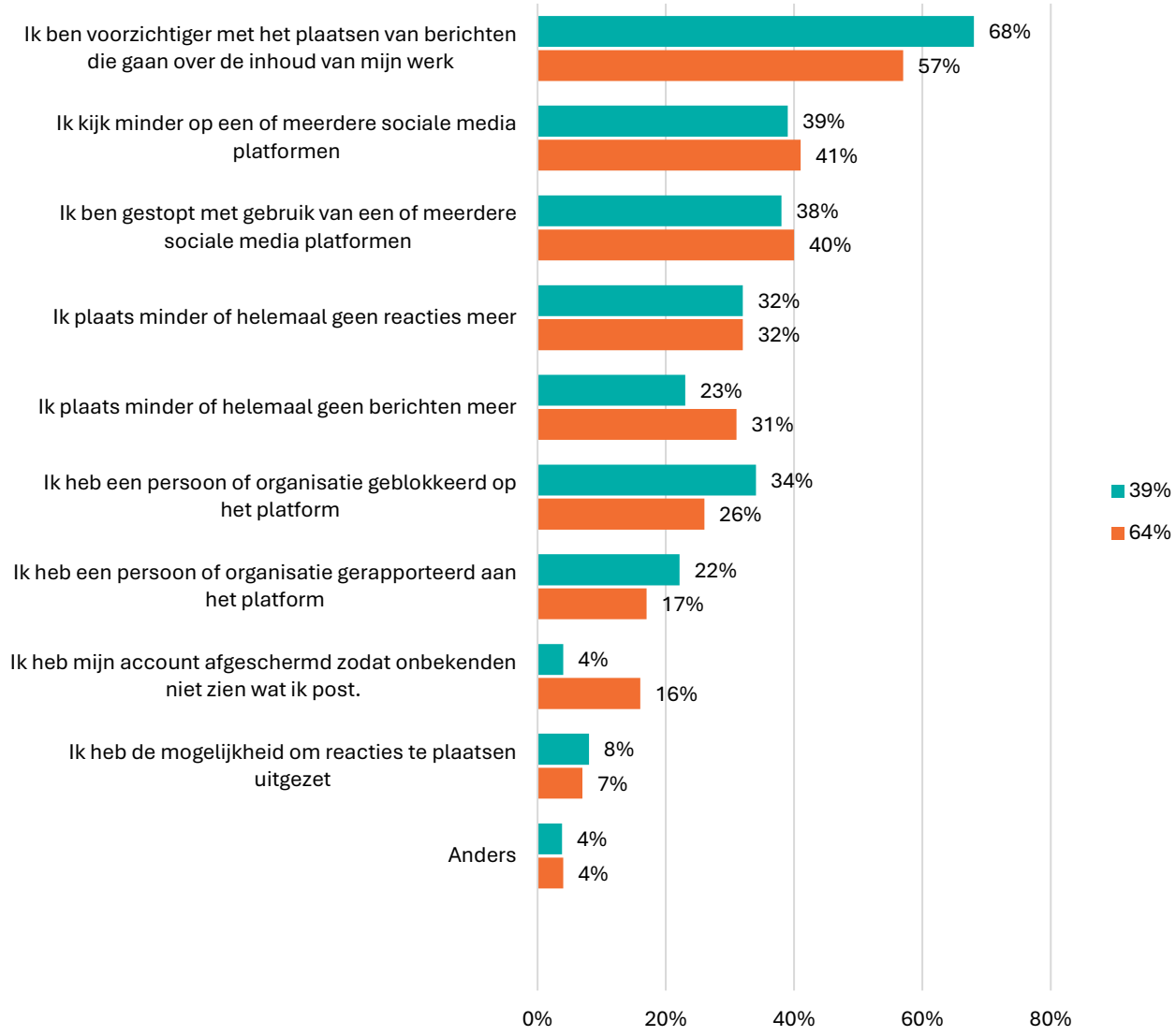
Vrouwelijke ambtsdragers ervaren significant vaker effecten (73%) of gevolgen in vergelijking met mannen (50%). In tegenstelling tot mannen is er bij vrouwelijke politieke ambtsdragers geen sprake van een daling van ervaren negatieve effecten. Bij de mannen ging dat in twee jaar tijd van 57 naar 50 procent. Bij hun vrouwelijke collega's ligt het percentage in 2026 (73%) dicht bij dat van 2024 (74%).

Politieke ambtsdragers door agressie voorzichtiger met delen van informatie op sociale media

Ongeveer drie op de tien (29%) van de politieke ambtsdragers geven aan dat agressie en intimidatie effect heeft op hun sociale media gebruiken (zie Tabel 2.12). Op de vraag wat dit effect precies was zeggen ze vooral dat ze voorzichtiger zijn met het plaatsen van berichten over hun werk op de persoonlijke accounts (68%) en over het privéleven op hun professionele accounts (64%). Het minder vaak kijken op sociale mediaplatforms, minder of helemaal geen berichten en reacties plaatsen en zelfs helemaal stoppen met het gebruik van een of meerdere sociale mediaplatformen zijn andere veelgenoemde effecten.

Figuur 2.15 - Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor uw sociale mediagebruik?

Basis: politieke ambtsdragers bij wie agressie invloed heeft gehad op hun sociale mediagebruik (n=146)



Agressie en intimidatie heeft uiteenlopende effecten op het gedrag van politieke ambtsdragers

Aan de politieke ambtsdragers die aangaven dat agressie, intimidatie en bedreiging effect hebben op hun gedrag, is gevraagd om toe te lichten welke effecten het precies betreft.

Het gevoel van onveiligheid, het vermijden van bepaalde situaties, grotere voorzichtigheid en terughoudendheid in hun uitlatingen zijn veel genoemde effecten. Een aantal citaten:

- *"Ben alerter en voel me minder veilig. Zeker als vrouw"*
- *"De bedreiging heeft mij bewust gemaakt van een risico waar ik mij tevoren niet van bewust was."*
- *"Gevoel van onveiligheid en angst voor de familie"*
- *"Het is een factor geworden bij het nemen van beslissingen. Ik denk er nu altijd bij na of een besluit/mening dergelijke reacties op roept en of het dat waard is m.b.t. het onderwerp waarover een besluit genomen moet worden."*
- *"Ik loop voortaan met een alarmknop rond. Omdat ik wil voorkomen dat het een keer uit de hand loopt."*
- *"Je wordt voorzichtiger. Elk woord weeg ik voordat ik het uitspreek. Dat is niet hoe ik ben en hoe het hoort in het politieke debat."*

Ook geven ambtsdragers aan dat zij, of hun familie, hieronder psychisch onder hebben geleden:

- *"Had vooral voor directe familieleden grote impact en zorgen m.b.t. mijn veiligheid"*
- *"Het schaadt het vertrouwen dat je hebt en wilt hebben in de samenleving"*
- *"Het werkt door in gezin. Partner vroeg mij te stoppen met raadswerk omdat ze last had van de situatie op haar werk en haar veiligheidsgevoel. Zo krijgen ze indirect ook hun zin."*
- *"Ik heb daar veel last van gehad. Slecht van geslapen, bleef maar door mijn hoofd spelen. Plezier in mijn werk verminderde."*

In relatie tot de psychische impact, geeft ook een groep ambtsdragers aan dat het een direct effect heeft gehad op hun werkplezier:

- *"Het gevoel van onveiligheid na de intimidaties licht voortaan als een sluier over het werk als raadslid."*
- *"Het heeft mijn blik wel beïnvloed. Ik heb ook zware intimidatie ondervonden binnen mijn fractie waardoor ik heb besloten eerder een punt achter mijn politieke carrière te zetten."*
- *"Het maakt je minder vrij als bestuurder, je bent meer op je hoede en beperkt het werkplezier"*

Tot slot, wijzen sommige politieke ambtsdragers op tekortkomingen in de (niet) gegeven steun na het incident:

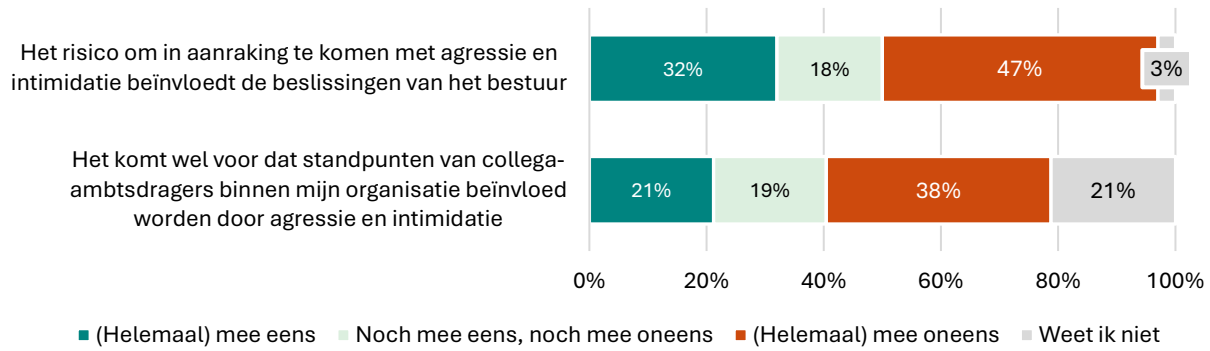
- *"Het missen van steun vanuit de rijksoverheid, zowel ministerie van asiel als het ministerie van BZK heeft ons in de frontlinie gezet en ons vervolgens laten stikken."*
- *"Ik mis effectieve ondersteuning bij het rapporteren en blokkeren van online berichten en het (financieel) afstraffen van gebruik van beeldmateriaal. Platforms zoals Meta moedigen het gescheld aan en doen niets aan het blokkeren of afstraffen van intimiderende seksistische berichten."*

Een op de drie ambtsdragers zegt dat agressie bestuurlijke beslissingen beïnvloedt

Een derde (32%) van de politieke ambtsdragers dat stelt dat het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beslissingen van het bestuur beïnvloedt. In 2024 was dit nog een kwart. Verder denkt een vijfde (21%) dat standpunten van collega-ambtsdragers wel eens beïnvloed worden door agressie en intimidatie. Hierbij valt op dat deze vraag moeilijker is te beantwoorden, gezien het percentage (21%) dat zegt dit niet te weten. Raadsleden geven vaker aan het niet te weten, terwijl burgemeesters en wethouders vaker aangeven dat dit niet voorkomt. Vrouwen zeggen juist vaker dat het wel voorkomt.

Figuur 2.16 – In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

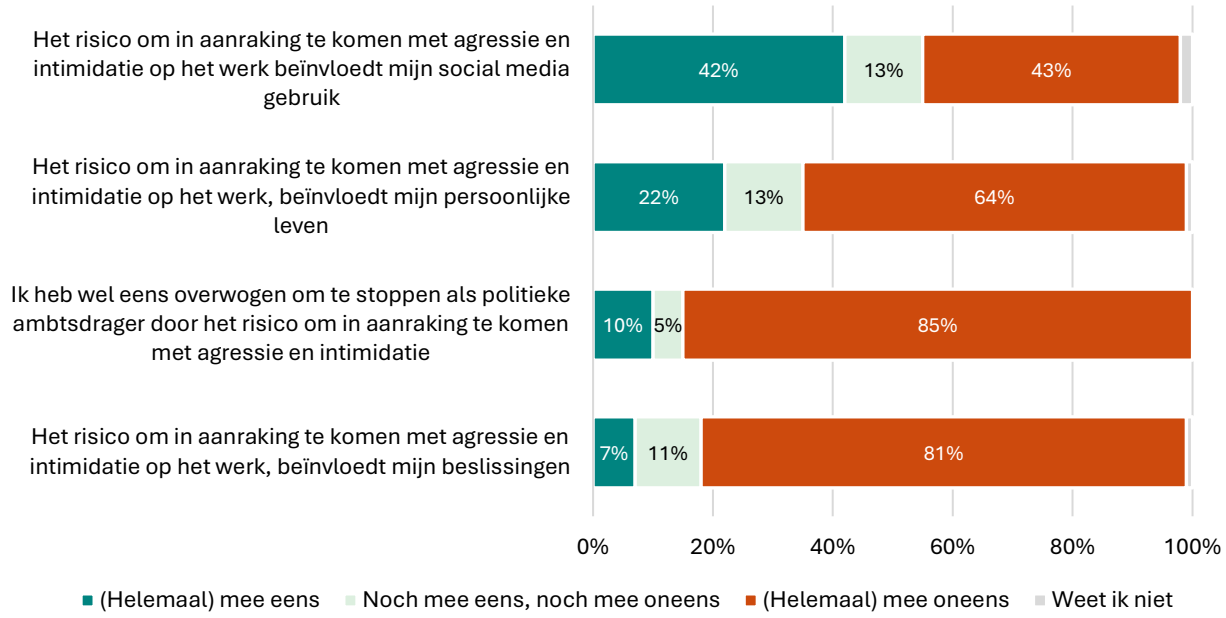


Kans om te maken te krijgen met agressie heeft grotere impact op vrouwelijke politieke ambtsdragers

Wat betreft de invloed van het persoonlijke risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie, is er een vergelijkbaar beeld te zien als in 2024. Het risico beïnvloedt hoofdzakelijk het sociale media-gebruik van ambtsdragers: 42 procent noemt dit als effect. Iets minder dan een kwart (22%) zegt dat het risico om te maken te krijgen met agressie en intimidatie hun persoonlijke leven beïnvloedt. Eén op de tien (10%) ambtsdragers overwogen wel eens om te stoppen vanwege dit risico. Vrouwelijke ambtsdragers geven vaker aan dat het risico op agressie en intimidatie van invloed is op zowel hun persoonlijke leven (28%), als op hun sociale media gebruik (59%). Ook zeggen zij vaker dat ze wel eens overwogen hebben om te stoppen in hun functie, vanwege het risico om in aanraking te komen met agressie of intimidatie (15%).

Figuur 2.17 – In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)



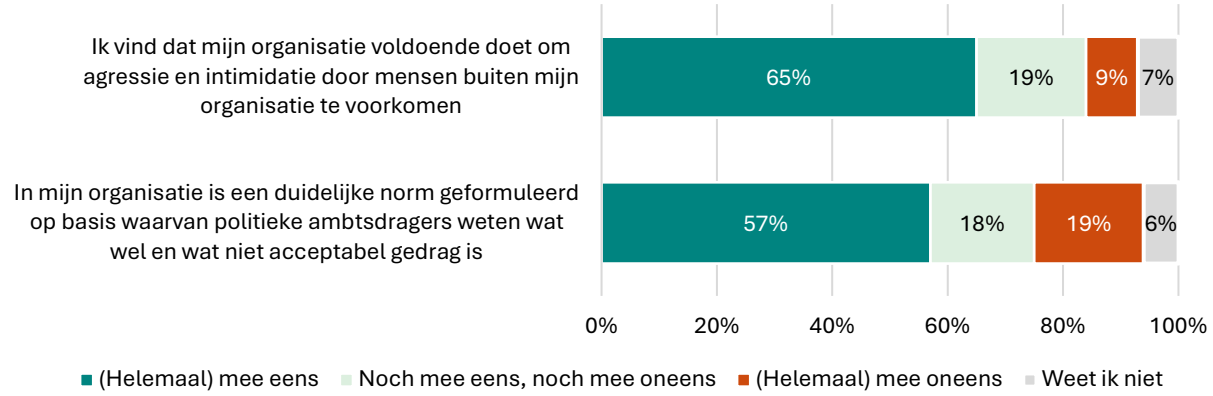
2.7 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie

Meerderheid stelt dat hun organisatie een duidelijke norm formuleert

Politieke ambtsdragers zijn over het algemeen tevreden met de inspanning van hun organisatie rondom de preventie van agressie en intimidatie van buitenaf. Twee derde (65%) vindt dat hun organisatie hieraan voldoende doet. Eén op de tien (9%) is het hier niet mee eens. De waardering hiervoor is op een vergelijkbaar niveau als in 2024. Zes op de tien (57%) politieke ambtsdragers geven aan dat er in hun organisatie een duidelijke norm is geformuleerd voor de grenzen van acceptabel gedrag. Ongeveer één op de vijf (19%) is het hiermee niet eens.

Figuur 2.18 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

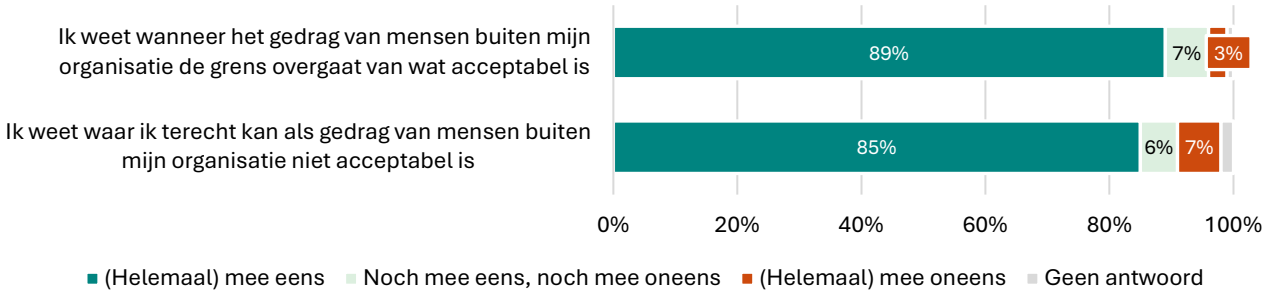


Hoog bewustzijn onder politieke ambtsdragers van onacceptabel gedrag

Een ruime meerderheid van de politieke ambtsdragers (89%) 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. Zeven procent geeft aan niet te weten waar ze terechtkunnen. Ten opzichte van de vorige meting heeft hier een verschuiving plaatsgevonden: meer ambtsdragers zeggen te weten waar ze terechtkunnen (van 79% in 2024 naar 85% in 2026).

Figuur 2.19 – In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

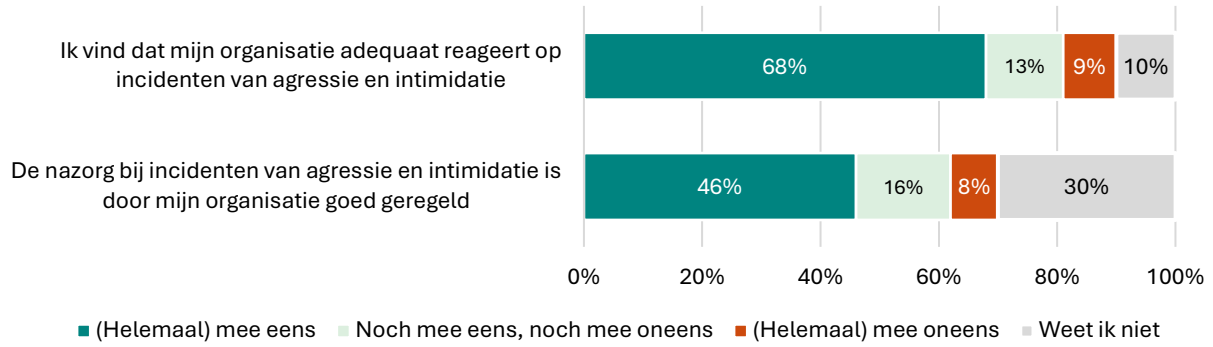


Reactie van organisatie op incidenten veelal goed beoordeeld

Politieke ambtsdragers zijn over het algemeen tevreden met hoe de organisatie omgaat met agressie en intimidatie. Twee derde (68%) vindt dat de organisatie adequaat reageert op incidenten. Over de nazorg is er meer verdeeldheid; bijna de helft (46%) zegt dat de nazorg na een incident goed is geregeld. Tegelijkertijd heeft bijna een derde (30%) geen uitgesproken mening hierover.

Figuur 2.20 – In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)



Volksvertegenwoordigers minder te spreken over de reactie op agressie en intimidatie

De tevredenheid over de reactie van hun organisatie op agressie en intimidatie 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 en dat de nazorg goed geregeld is. Ook zijn vrouwelijke ambtsdragers minder tevreden over de reactie dan mannelijke ambtsdragers.

Tabel 2.13 - 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=100)	Leden dagelijks bestuur (n=261)	Volksvertegen-woordigers (n=1.246)	Mannen (n=1.102)	Vrouwen (n=486)
Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie	84%	79%	66%	72%	61%
Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie te voorkomen	79%	72%	63%	69%	56%
De nazorg bij incidenten van agressie en intimidatie is door mijn organisatie goed geregeld	71%	57%	43%	48%	41%

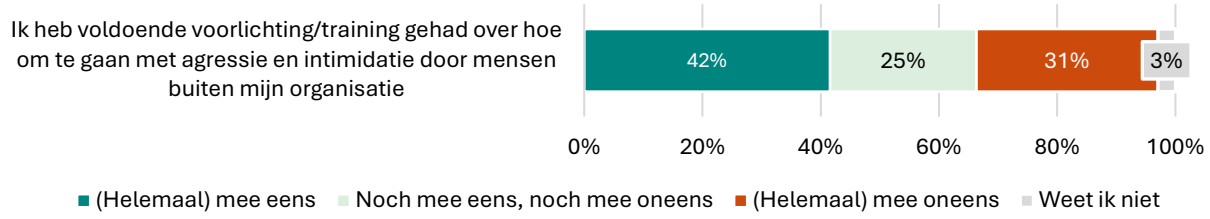
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Twee op de vijf vindt voorlichting over agressie voldoende

Minder dan de helft van de ambtsdrager (42%) vindt de voorlichting in het kader van agressie en intimidatie van buitenaf voldoende; de rest staat er neutraal tegenover (25%) of is het nadrukkelijk oneens (31%). Vrouwelijke ambtsdragers (36%) en ambtsdragers werkzaam bij gemeenten (32%) zijn het vaker oneens.

Figuur 2.21 – In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)



Meld Misdaad Anoniem en Slachtofferhulp Nederland goed bekend bij ambtsdragers

De bekendheid van verschillende organisaties wisselt per organisatie. Vooral Slachtofferhulp Nederland en Meld Misdaad Anoniem (Stichting M.) 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. De eerdere stijging in bekendheid met de Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV) heeft zich in 2026 niet voortgezet.

Tabel 2.14 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten? Uitgesplitst naar jaren.

% 'volledig bekend' en 'weet een beetje wat ze doen'. Basis: alle politieke ambtsdragers

	2022 (n=1.325)	2024 (n=977)	2026 (n=1.606)
Slachtofferhulp Nederland	88%	86%	86%
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	76%	76%	78%
Woningscan of regeling preventieve beveiliging (CCV)	23%	40%	32%
Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur	23%	30%	29%
Arq/IVP*		7%	5%

**Deze antwoordoptie is nieuw toegevoegd in 2024, waardoor het niet mogelijk is de bekendheid hiervan te vergelijken met 2022*

2.8 Ondersteuningsbehoefte

In een open vraag werden politieke ambtsdragers gevraagd welke ondersteuningsbehoefte zij hebben, ten aanzien van (het omgaan met) agressie en intimidatie.

Een aanzienlijke groep ambtsdragers geeft aan dat er geen duidelijke protocollen en/of meldingsprocedures zijn. Zij willen voornamelijk weten waar en bij wie zij moeten melden, wat er na een melding gebeurt en welke ondersteuning beschikbaar is:

- *"Duidelijker protocollen over wat er vanuit de gemeente gebeurt bij dergelijke incidenten; nu werd de bal heel erg bij mijzelf gelegd"*
- *"Als je er mee te maken hebt, wat kun je hier tegen doen en bij wie kan/moet ik aankloppen"*
- *"Een vertrouwenspersoon, die ik niet via of op het werk kan aanspreken, maar die ik vanuit huis kan bellen en raadplegen"*

- *“Vooral voorlichting over mogelijkheden, meer nazorg in de zin van informatievoorziening, periodieke check-in of simpelweg de "hoe is het nu?" vraag vanuit Griffie/medewerker VPT of partijorganisatie”*
- *“Steun van de gemeente in de vorm van luisteren, begrip en advies welke stappen gezet kunnen worden.”*
- *“Duidelijke richtlijnen wanneer iets geregistreerd wordt”*

Daaropvolgend, geven ambtsdragers aan behoefte hebben aan (meer) trainingen, cursussen en specifiek hoe om te gaan met sociale media:

- *“Ik denk dat het goed is als we jaarlijks een agressie training volgen om te leren wat we zelf ervaren bij agressieve bejegening, hoe we onze grenzen kunnen stellen en hoe we kunnen de-escaleren.”*
- *“Training over omgaan met agressie en dreiging. Wat kan jezelf en je gezin doen aan persoonlijk veilig te functioneren. Hoe ga je om met pers en fysieke dreiging, wat kun je doen met digitale bescherming, omgaan met social media etc.”*
- *“Weerbaarheidtraining die periodiek wordt herhaald. Duidelijk protocol voor wie wat gaat doen bij melding”*
- *“Een handleiding of adviezen zijn fijn, ook irt social media gebruik.”*

Ook vindt een groep ambtsdragers dat er strengere handhaving nodig is:

- *“Wij moeten meer bescherming krijgen en de meldingen moeten serieus genomen worden.”*
- *“Het zou veel serieuzer opgepakt moet worden met hoge straffen. Het meeste wordt ofwel niets mee gedaan (gebrek bewijs) of wordt wel erkend maar er volgt geen strafvervolging.”*
- *“Ik wil wetgeving die platforms dwingt gewelddadige intimiderende seksistische berichten offline te halen”*

Ten slotte is er een groep ambtsdragers dat stelt dat er behoefte is aan een cultuurverandering en een (hernieuwde) normstelling:

- *“Als de landelijke politiek meer beschaving zou tonen, meer normerend op zou treden, komt dat ook lokale ambtsdragers ten goede.”*
- *“Ik zou graag zien dat er meer bewustzijn op dit thema komt en een maatschappelijk debat over wat normaal is.”*
- *“Maar het lijkt me wel goed om als raad meer te sparren over wat is acceptabel en wat niet. en deze normen ook bij onszelf neer te leggen.”*
- *“Explicieter normeren en bespreken.”*

3 Ervaringen medewerkers

Dit hoofdstuk behandelt de ervaringen van medewerkers in het decentraal bestuur met agressie en intimidatie. Verder wordt ingegaan op hoe medewerkers de ondersteuning en het veiligheidsbeleid van hun organisatie ervaren. Naast de resultaten op totaalniveau worden, waar relevant en mogelijk, de resultaten vergeleken met die van voorgaande jaren, analyses gemaakt per bestuurslaag en naar relevante achtergrondkenmerken. Waar mogelijk worden de resultaten. Deze uitsplitsingen zijn terug te vinden in Bijlage D.

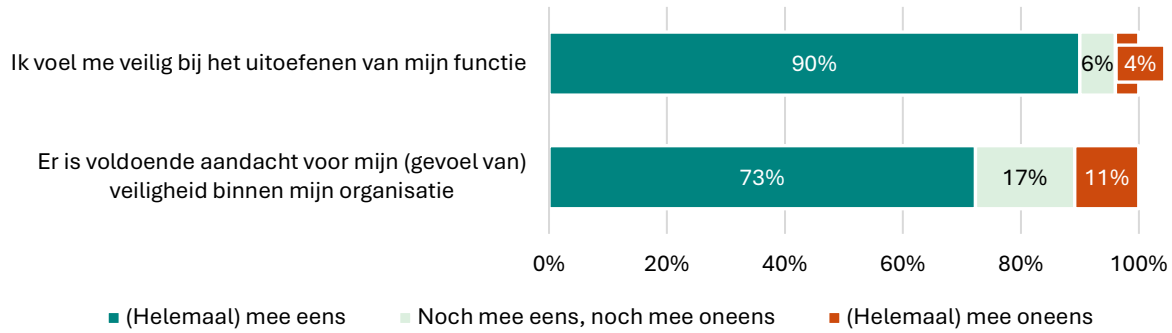
3.1 Gevoel van veiligheid

Negen op de tien medewerkers voelen zich veilig bij het uitvoeren van hun werk
Om inzicht te krijgen in de mate waarin medewerkers zich veilig voelen bij het uitoefenen van hun functie, zijn twee stellingen voorgelegd. Negen op de tien medewerkers (90%) zegt zich veilig te voelen bij het uitoefenen van hun functie; vier procent zegt van niet. Vergeleken met 2024, is het percentage dat zich veilig voelt gestegen van 86 naar 90 procent. Wel zijn er bepaalde groepen die zich minder veilig voelen, namelijk medewerkers van waterschappen, medewerkers in de buitendienst en in de dienstverlening.

Drie kwart van de medewerkers (73%) vindt dat er voldoende aandacht is voor hun gevoel van veiligheid binnen hun organisatie; dit komt overeen met 2024.

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

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=866 en n=850)



3.2 Prevalentie van agressie en intimidatie

Aan de medewerkers is gevraagd hoe vaak zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met agressie door iemand van buiten de eigen organisatie. Hierbij zijn vier verschillende vormen onderscheiden: verbale agressie, bedreiging of intimidatie en fysieke agressie. In het kader hieronder staat welke uitleg de respondenten hierbij kregen.

Vormen van agressie en intimidatie

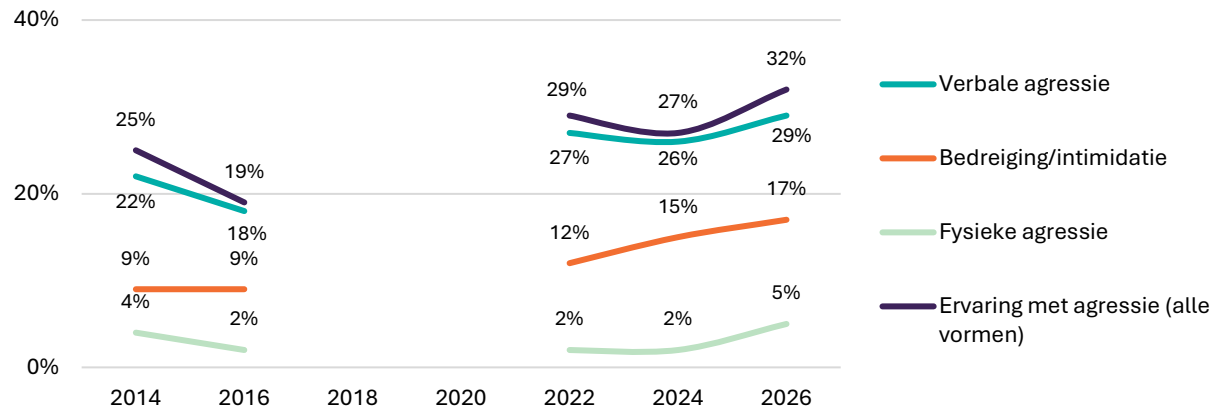
- Bij **verbale agressie** wordt verwezen naar schelden, schreeuwen, kwetsen of negatieve of discriminerende opmerkingen (online en offline).
- Bij **fysieke agressie** gaat het om bijvoorbeeld duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie, gooien met/vernielen van voorwerpen.
- **Bedreiging** is een meer 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'.

Een op de drie medewerkers had ervaring met agressie of intimidatie

In de 12 maanden voorafgaande aan dit onderzoek, had een derde (32%) van de medewerkers binnen het decentraal bestuur één of meerdere ervaringen met agressie of intimidatie door mensen buiten de organisatie. Drie op de tien (29%) medewerkers hebben te maken gehad met verbale agressie, één op de zes (17%) met een vorm van bedreiging of intimidatie. Vijf procent zegt een incident te hebben ervaren van fysieke agressie. Vergeleken met 2024 hebben meer medewerkers te maken gehad met agressie of intimidatie. In 2024 betrof dit ruim een kwart van de medewerkers (27%). De lichte daling van ervaringen met agressie tussen 2022 en 2024 zet in 2026 niet voort; het stijgt verder naar boven. Ook is er sprake van een significante toename van fysieke agressie, van twee naar vijf procent en een stijgende trend wat betreft bedreiging/intimidatie.

Figuur 3.2 – Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar jaar en type agressie[10]

Basis: medewerkers (2026: n=871)



[10] *In de jaren 2018 en 2020 is er geen onderzoek gedaan onder medewerkers.*

Ervaring met agressie en intimidatie hangt samen met functie

De mate waarin medewerkers te maken krijgen met agressie of intimidatie hangt samen met de bestuurslaag, de functie en ook met persoonlijke kenmerken (zie Tabel 3.1). Zo hebben medewerkers van waterschappen significant meer te maken met fysieke agressie. Ook zijn er verschillen naar functie: medewerkers die in de buitendienst of dienstverlening actief zijn, hebben relatief vaak te maken met uiteenlopende soorten agressie.

Tabel 3.1 - Ervaring met agressie en intimidatie. Uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Basis: medewerkers (n=871)

	Totaal	Verbale agressie	Bedreiging/ Intimidatie	Fysieke agressie
Bestuurslaag				
Gemeenten (n=641)	32%	29%	17%	4%
Provincies (n=130)	23%	21%	13%	8%
Waterschappen (n=100)	34%	31%	21%	16%
Functie				
Buitendienst* (n=70)	49%	46%	38%	19%
Dienstverlening** (n=84)	63%	60%	37%	15%
Binnendienst*** (n=604)	24%	21%	12%	2%
Geslacht				
Mannen (n=462)	29%	29%	18%	7%
Vrouwen (n=403)	34%	31%	16%	2%

** 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*

Meer mannen dan vrouwen werden slachtoffer van fysieke agressie

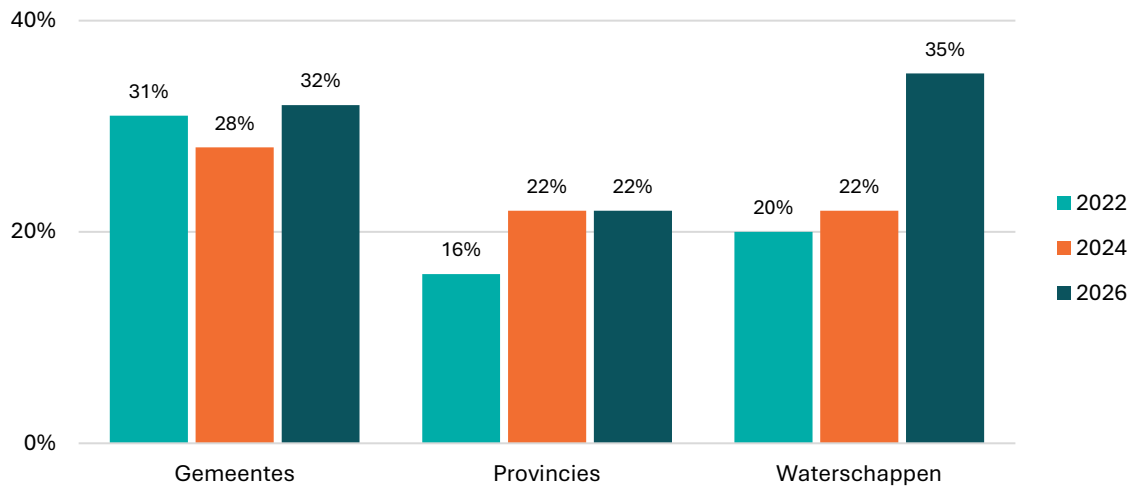
Mannelijke medewerkers (7%) hebben vaker te maken met fysieke agressie dan hun vrouwelijke collega's (2%). Met bedreiging en intimidatie en verbale agressie kregen vrouwen en mannen evenveel te maken.

Sterke toename agressie tegen medewerkers van waterschappen

Uit een analyse naar bestuurslaag blijkt dat er onder medewerkers van waterschappen een toename is van de ervaringen met agressie en intimidatie. Het percentage is sinds 2022 gestegen met 15 procent. Bij gemeentemedewerkers is ook een stijging zichtbaar, maar deze is minder sterk. Bij de provincies is er in vergelijking met 2024 geen stijging te zien; dit is wel het geval in vergelijking met 2022.

Figuur 3.3 – Ervaring met agressie en intimidatie naar bestuurslaag over de jaren.

Basis: medewerkers (2026: n=871)



Ervaringen met agressie hangen samen met aard van de functie

Medewerkers die vaker contact hebben met mensen van buiten de organisatie rapporteren vaker ervaringen met agressie en intimidatie. De helft van de medewerkers (48%) met dagelijks extern contact kreeg in de afgelopen twaalf maanden te maken met een vorm van agressie of intimidatie. Onder medewerkers die enkele keren per week contact hebben met mensen buiten de organisatie geldt dit voor een derde (33%). Ter vergelijking: onder medewerkers die minder dan één keer per week of nooit extern contact hebben, bedraagt dit respectievelijk 17 en 4 procent. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar voor verbale agressie en voor bedreiging of intimidatie (Tabel 3.2).

Vergeleken met 2024 heeft er een stijging plaatsgevonden in ervaren agressie binnen de groep medewerkers die dagelijks contact heeft met mensen van buiten de organisatie. In 2024 ging het om vier op de tien (39%), waar het nu gaat om de helft (48%). Ook de groep die minder dan één keer per week contact heeft, heeft meer agressie ervaren ten opzichte van 2024 (17% t.o.v. 12%).

Tabel 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? Uitgesplitst naar contact met mensen van buiten de organisatie.

Basis: medewerkers (n=871)

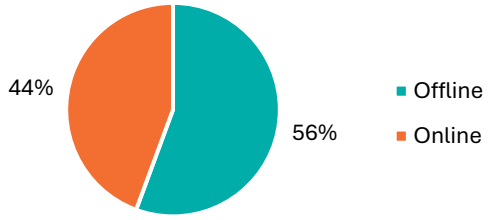
	Contact met mensen van buiten de organisatie			
	Dagelijks (n=283)	**Enkele keren per week (n=303)**	**< 1x per week (n=232)**	**Nooit (n=53)**
Verbale agressie	44%	30%	15%	2%
Bedreiging/ intimidatie	27%	17%	7%	4%
Fysieke agressie	6%	6%	2%	2%
Slachtofferschap totaal	48%	33%	17%	4%

Bedreigingen en intimidaties even vaak online als offline geuit

De medewerkers die te maken hebben gehad met agressie is gevraagd of dit offline of online plaatsvond. Verbale agressie vindt in iets meer dan de helft (56%) van de gevallen offline plaats. Bedreigingen en intimidaties van medewerkers vinden even vaak online als offline plaats. In 2024 was de verhouding tussen offline en online agressie vergelijkbaar.

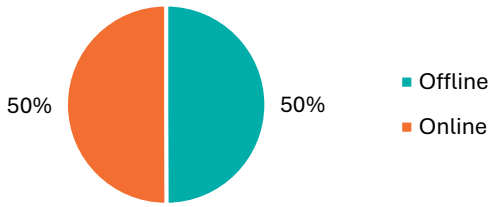
Figuur 3.4 – Verhouding offline en online verbale agressie

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met verbale agressie (n=250)



Figuur 3.5 – Verhouding offline en online bedreiging en intimidatie

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie (n=146)



E-mail meest genoemde kanaal voor online agressie; Facebook vaker genoemd dan in 2024

Net als in 2024 is e-mail het meest genoemde kanaal voor online agressie en intimidatie richting medewerkers. Ruim driekwart (76%) van de medewerkers die online agressie of intimidatie hebben ervaren, geeft aan dat dit via e-mail plaatsvond. Facebook staat op de tweede plaats; één op de vijf medewerkers (20%) heeft via dit platform online agressie meegemaakt. In 2024 lag dit aandeel op 6 procent. De overige online kanalen worden in vergelijkbare mate genoemd als medium waarlangs online agressie en intimidatie plaatsvinden.

Tabel 3.3 - 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

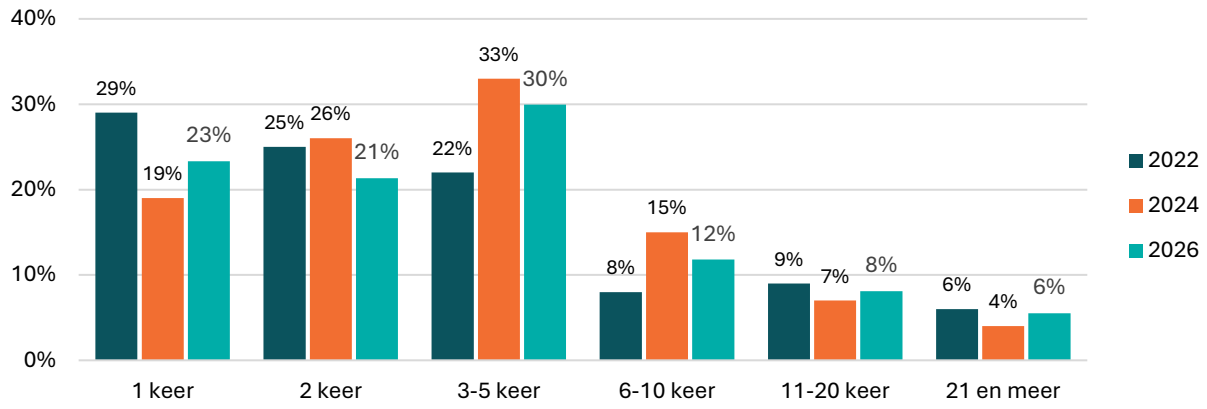
	2024 (n=67)	2026 (n=168)
E-mail	72%	76%
Facebook	6%	20%
WhatsApp	15%	14%
X (Voorheen Twitter)	2%	6%
LinkedIn	2%	4%
Instagram	0%	3%
Mastodon	0%	2%
YouTube	2%	2%
Snapchat	0%	1%
TikTok	-	1%
Telegram	-	0%
Anders	23%	17%

Driekwart ervaart meer dan één incident

De frequentie waarmee medewerkers te maken hebben met agressie en intimidatie is vergelijkbaar met 2024. Ongeveer een kwart van de medewerkers (23%) overkwam het in de afgelopen twaalf maanden een maal en bij driekwart (77%) gebeurde dit meermaals. De meeste medewerkers hadden drie tot vijf keer met agressie of intimidatie te maken.

Figuur 3.6 – Frequentie agressie en/of intimidatie over de jaren.

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=269)



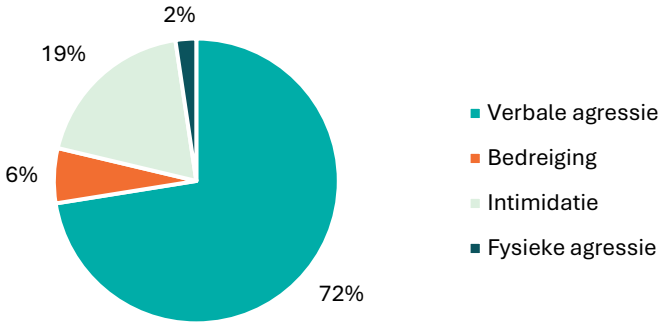
3.3 Uitingsvorm en aard van agressie

Verbale agressie komt het meest voor

Medewerkers werden vervolgens gevraagd naar hun meest recente incident, waarbij het voor zeven op de tien (72%) ging om verbale agressie. Een vijfde (19%) had te maken met een vorm van intimidatie, zes procent met bedreiging en bij twee procent ging het om fysieke agressie. Medewerkers zijn ook gevraagd in hoeverre zij hun meest recente ervaring inschatten als een eenmalig incident of als een reeks van incidenten. De meeste medewerkers geven aan dat het ging om een eenmalig incident; alleen degene die te maken hebben gehad met bedreiging geven vaker aan dat het incident onderdeel was van een reeks van incidenten.

Figuur 3.7 - Om welke vorm van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie ging het bij uw meest recente ervaring die u (of uw familie/vrienden) vanwege uw functie de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt?

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=269)



Top vijf meest genoemde vormen van agressie en intimidatie over de jaren grotendeels stabiel

De top vijf van meest genoemde manieren waarop agressie en intimidatie worden geuit, laat door de jaren heen een vergelijkbaar beeld zien. Wel zijn er enkele verschuivingen zichtbaar zijn. Face-to-face contact is in de meeste jaren de meest genoemde uitingsvorm. Alleen in 2022 week dit af van het patroon, mogelijk samenhangend de coronapandemie. Daarnaast behoren e-mail, telefoon en sociale media sinds 2022 steeds tot de meest genoemde kanalen. Agressie via een juridische procedure, opgenomen in de meting sinds 2024, staat voor het tweede opeenvolgende jaar in de top vijf van meest genoemde vormen van agressie en intimidatie.

Tabel 3.4 - Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit? Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Uitgesplitst naar top vijf antwoord per jaar

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

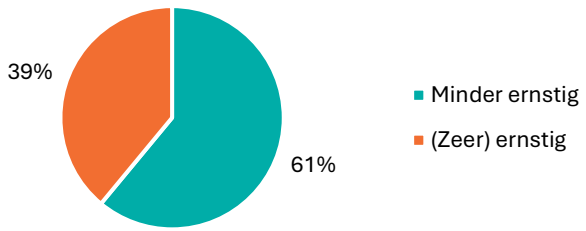
	2022 (n=169)	2024 (n=181)	2026 (n=269)
Eerste	Per telefoon	Face-to-face	Face-to-face
Tweede	Face-to-face	Per telefoon	Per e-mail
Derde	Per e-mail	Per e-mail	Per telefoon
Vierde	Via sociale media	Via sociale media	Via sociale media
Vijfde	Anders	D.m.v. juridische procedure	D.m.v. juridische procedure

Toename van als ernstig ervaren agressie

Medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie is gevraagd hun meest recente ervaring te beoordelen op een schaal van 1 (niet ernstig) tot 7 (zeer ernstig). Scores van 1 tot en met 4 zijn daarbij ingedeeld als ‘minder ernstig’ en scores van 5 tot en met 7 als ‘(zeer) ernstig’. Twee op de vijf medewerkers (39%) beoordelen hun meest recente incident als (zeer) ernstig, terwijl 60 procent dit incident als minder ernstig ervaart. Ten opzichte van 2024 is het aandeel medewerkers dat het meest recente incident als (zeer) ernstig beoordeelt toegenomen. In 2024 gaf iets meer dan een kwart van de medewerkers (27%) aan hun meest recente ervaring als (zeer) ernstig te hebben ervaren.

Figuur 3.8 - Hoe ernstig heeft u de meest recente ervaring met agressie of intimidatie ervaren?

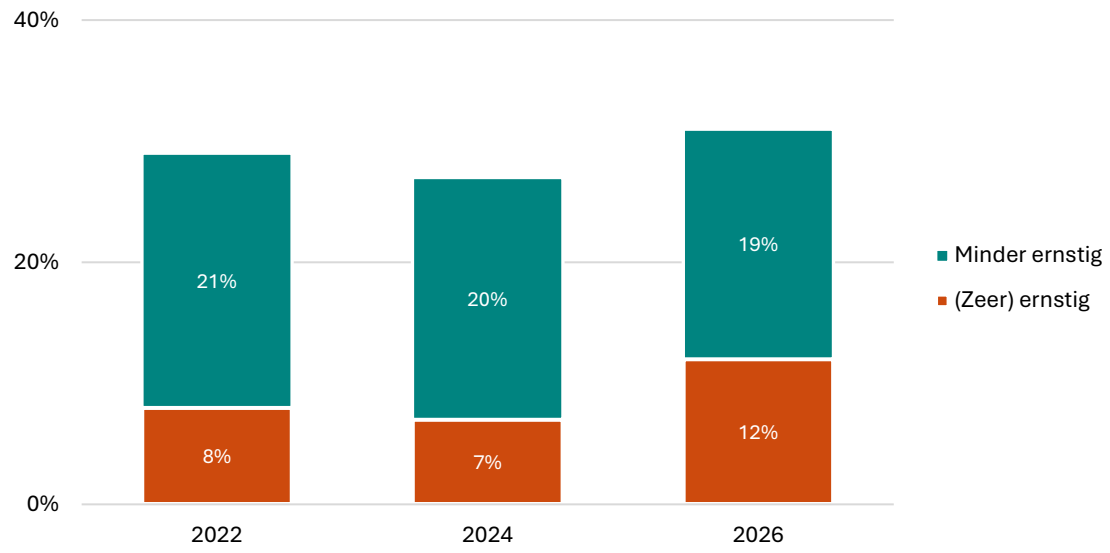
Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=269)



Van alle medewerkers heeft twaalf procent in 2026 een als ernstig ervaren vorm van agressie meegemaakt. In 2024 was dit met zeven procent aanzienlijk lager. Ook in vergelijking met 2022 is een toename te zien van het aantal ernstige incidenten.

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

Basis: medewerkers (2026: n=871)



Voorbeelden van agressie die medewerkers als (zeer) ernstig hebben ervaren:

- *"Mijnheer werd heel kwaad aan de telefoon en zou mij opzoeken op mijn werk met een pistool"*
- *"Iemand was het niet eens met een beslissing. Deze is toen naar kantoor gekomen en heeft de servicebalie kort en klein geslagen."*
- *"Dreigen om me met de auto dood te rijden, dreigen thuis op te zoeken, beschuldigen van relatie met ex-partner, intimideren/dreigen met klachtenprocedures, klachten indienen, ingebrekestelling en WOO-verzoek ter onderbouwing van bovenstaande."*
- *"Een groep inwoners heeft herhaaldelijk in vergaderingen geschreeuwd, gescholden en agressieve handgebaren gemaakt"*
- *"Belanghebbende is het niet eens met mijn besluit en heeft via email en socials vervelende opmerkingen geuit en is intimiderend geweest."*

Voorbeelden van agressie die medewerkers als minder ernstig hebben ervaren:

- *"Burger was het oneens met een besluit en viel mij persoonlijk aan via WhatsApp, e-mail, bezwaarprocedure en op sociale media."*
- *"Onder druk gezet "anders kom ik wel even langs""*
- *"De betrokkene wil ons onder druk zetten. Hierdoor worden wij bestookt met verzoeken en procedures, waaruit weer een veelvoud van mails, brieven en telefoontjes voortkomen."*
- *"Voor mijn werk heb ik telefonisch contact met mensen die bellen voor het maken van een melding of die advies nodig hebben. De laatste keer dat er verbale agressie plaatsvond was dan ook telefonisch. Als het advies iemand niet aan staat, wordt er al snel geschreeuwd, stemverheffing, negatieve*

opmerkingen (zeggen dat ik mijn werk niet kan, dat ik maar beter kan stoppen, dat ik het niet goed genoeg doe).”

- *“Luid, slaan op tafel, achtervolgd worden of bekogeld worden met sigaretten”*

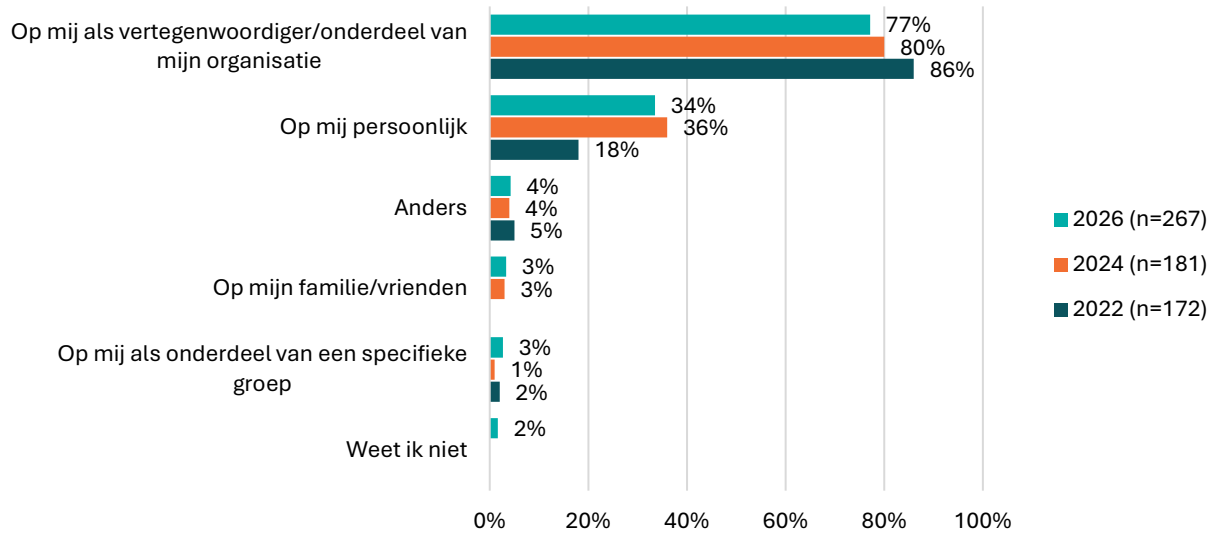
Agressie en intimidatie meestal gericht op organisatie, maar in toenemende mate ook op de persoon

De meeste medewerkers geven aan dat hun meest recente ervaring met agressie of intimidatie was gericht op hen als vertegenwoordiger van de organisatie. Bijna acht op de tien medewerkers (77%) rapporteert dit. Dat percentage is vergelijkbaar met 2024 (80%), maar lager dan in 2022 (86%). Tegelijkertijd is het aandeel medewerkers dat aangeeft dat de agressie of intimidatie persoonlijk op hen was gericht met 34 procent vergelijkbaar met 2024 (36%) maar wel duidelijk hoger dan in 2022 (18%).

Er zijn verschillen zichtbaar naar type incident. Medewerkers die bij hun meest recente ervaring te maken kregen met bedreiging of intimidatie geven vaker aan dat het incident op henzelf persoonlijk of op familie en vrienden was gericht. Medewerkers die als laatste ervaring fysieke agressie meemaakten, noemen eveneens vaker dat familie en vrienden doelwit waren. Daarnaast geven zij vaker aan dat de agressie was gericht op hen als onderdeel van een specifieke groep.

Figuur 3.10 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht?

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



In een vijfde van de gevallen is agressie persoonlijk van aard

Medewerkers zijn ook gevraagd of de ervaren agressie of intimidatie gericht was op hen als persoon, of een specifiek persoonskenmerk van hen. Bij een op de vijf (20%) medewerkers die agressie of intimidatie hebben meegemaakt, was dit het geval. Binnen deze groep is geen duidelijk patroon zichtbaar in het kenmerk waarop de agressie of intimidatie was gericht. Ook in 2024 was er geen specifiek persoonskenmerk dat er uitsprong.

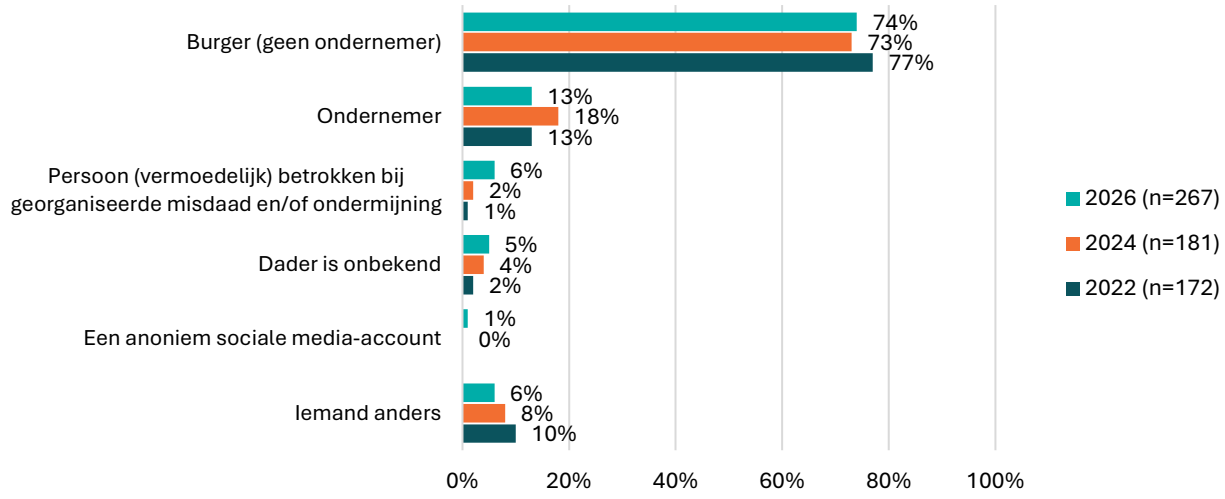
Medewerkers bij wie de die meest recente incident als (zeer) ernstig te hebben ervaren, zeggen vaker dat de agressie gericht was op hun etnische achtergrond.

Toename van vermoedens dat agressie komt vanuit georganiseerde misdaad

In de meeste gevallen (74%) is de pleger van agressie een burger. Dit geldt voor alle vormen van agressie en intimidatie. In ongeveer één op de acht (13%) gevallen is de agressor een ondernemer en in zes procent van de gevallen een persoon die (vermoedelijk) betrokken was bij de georganiseerde misdaad. Dit is een stijging ten opzichte van 2024; toen zei twee procent van de medewerkers dit.

Figuur 3.11 - Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring?

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

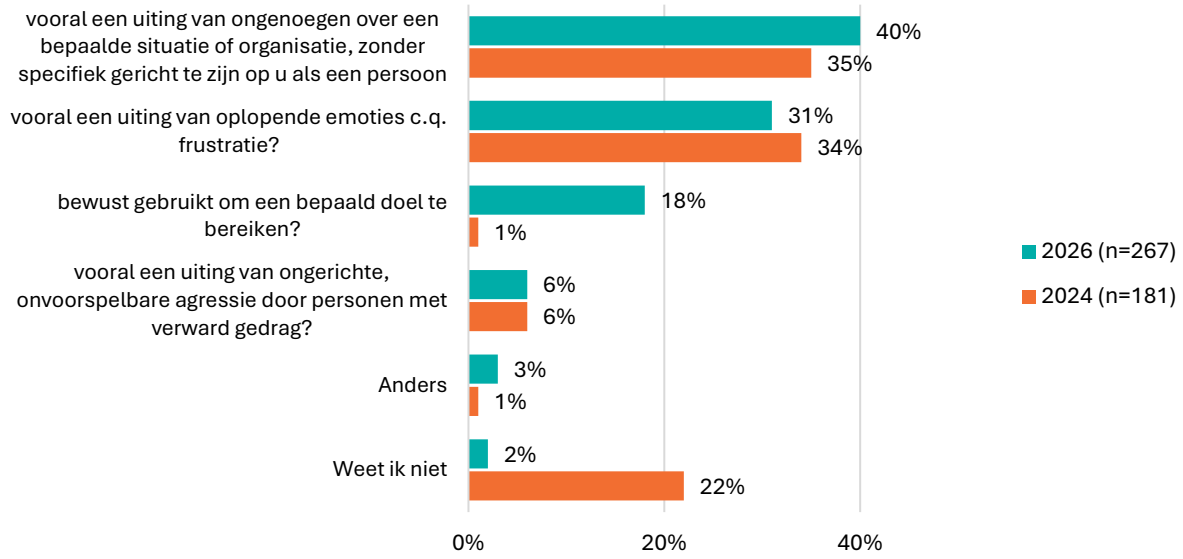


Agressie veelal een uiting van ongenoegen

Volgens vier op de tien (40%) medewerkers was hun meest recente ervaring met agressie of intimidatie vooral een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of de organisatie, en niet gericht op specifiek hen als persoon. Drie op de tien (31%) medewerkers zegt dat het vooral een uiting van oplopende emoties van de dader was. Verder is er een opvallende stijging te zien in het aandeel medewerkers dat zegt geuite agressie of intimidatie bewust gebruikt werd om een bepaald doel te bereiken (van 1% naar 18%).

Figuur 3.12 - Als u terugdenkt aan uw meest recente ervaring, was de agressie of intimidatie volgens u...

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



3.4 Melden en bespreken

Groter aandeel medewerkers bespreekt het incident, meldingsbereidheid blijft achter
Medewerkers kunnen ervaringen met agressie of intimidatie intern met iemand bespreken en/of er een melding van doen binnen de organisatie. In de vragenlijst is het verschil tussen beide als volgt toegelicht.

> 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.

Van de medewerkers die te maken hadden met agressie en intimidatie, heeft de overgrote meerderheid (91%) dit met iemand binnen de organisatie besproken. De incidenten worden het vaakst besproken met collega's (71%) en/of de leidinggevende (58%). Melden komt minder voor dan bespreken: meer dan de helft (59%) heeft het meest recente incident intern bij iemand gemeld. De leidinggevende wordt daarbij het meest genoemd: in 39 procent van de gevallen wordt het incident bij hem of haar gemeld. Ook meldingen aan collega's komen voor (27%). Het is onduidelijk of hiermee een collega wordt bedoeld die officieel fungeert als aanspreekpunt, of dat het een meer informele vorm van melden betreft.

In vergelijking met 2024 is er een toename te zien van het percentage dat het meest recente incident intern heeft besproken. In 2024 was dit 84 procent tegenover 91 procent in 2026. Bij de meldingen is er geen stijging te zien ten opzichte van 2024. Het percentage lag toen op een vergelijkbaar niveau. Vrouwen melden het incident vaker niet vergeleken met mannen. Hetzelfde geldt voor incidenten die als minder ernstig worden ervaren, de helft van de medewerkers zegt hun ervaring dan niet te melden. Medewerkers die langer dan 10 jaar in dienst zijn bespreken het incident vaker niet.

Tabel 3.5 - Heeft u het meest recente incident intern met iemand besproken/gemeld? Meerdere antwoorden mogelijk.

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=269)

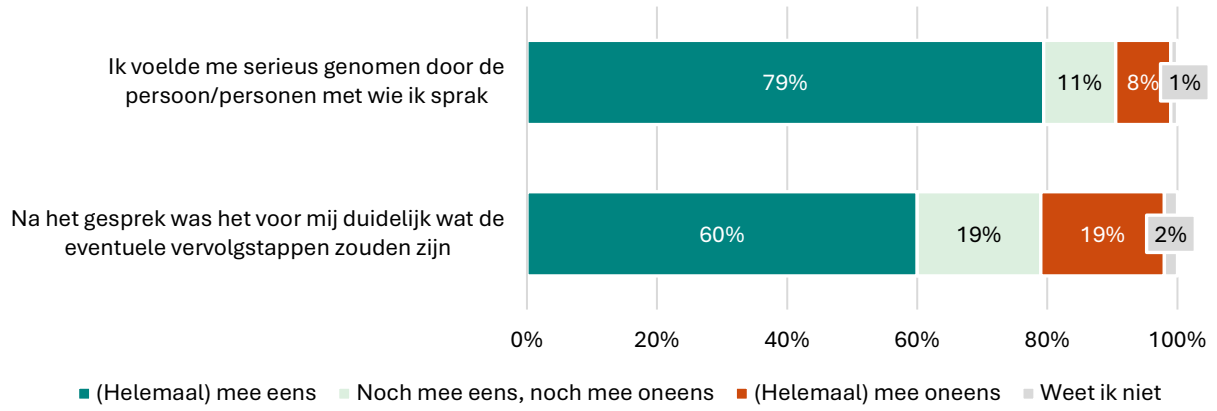
	Besproken	Gemeld
Niet besproken/gemeld	9%	41%
Wel besproken/gemeld, waarvan	91%	59%
met/aan collega's	71%	27%
met/aan leidinggevende	58%	39%
met/aan veiligheidsadviseur/ VPT- of agressiecoördinator binnen de organisatie	9%	10%
met/aan de secretaris (gemeentesecretaris, provinciesecretaris, secretaris-directeur)	7%	6%
via intern registratiesysteem	-	5%
aan/met vertrouwenspersoon binnen de organisatie	3%	4%
met/aan iemand anders	6%	3%

Vrouwelijke medewerkers voelen zich minder serieus genomen bij melding incident
Medewerkers die hun meest recente incident hebben gemeld, is gevraagd in hoeverre zij zich serieus genomen voelden door de persoon bij wie zij melding deden en of zij na het gesprek voldoende duidelijkheid hadden over eventuele vervolgstappen. Een ruime meerderheid van de medewerkers (79%) geeft aan zich serieus genomen te hebben gevoeld. Ongeveer één op de tien medewerkers (8%) is het hier niet mee eens. Vrouwelijke medewerkers geven vaker dan mannelijke medewerkers aan zich niet serieus genomen te hebben gevoeld (14% t.o.v. 3%).

Over eventuele vervolgstappen bestaat bij een meerderheid van medewerkers duidelijkheid: 60 procent zegt na het gesprek voldoende inzicht te hebben gehad in het verdere verloop. Bijna één op de vijf medewerkers (19%) geeft echter aan onvoldoende duidelijkheid te hebben gekregen over mogelijke vervolgstappen. Ook op dit punt zijn vrouwelijke medewerkers negatiever dan mannelijke medewerkers (26% t.o.v. 12%). Daarnaast geven medewerkers die een (zeer) ernstig incident hebben meegemaakt relatief vaker aan dat de vervolgstappen voor hen onvoldoende duidelijk waren.

Figuur 3.13 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en dit intern hebben gemeld (n=164)



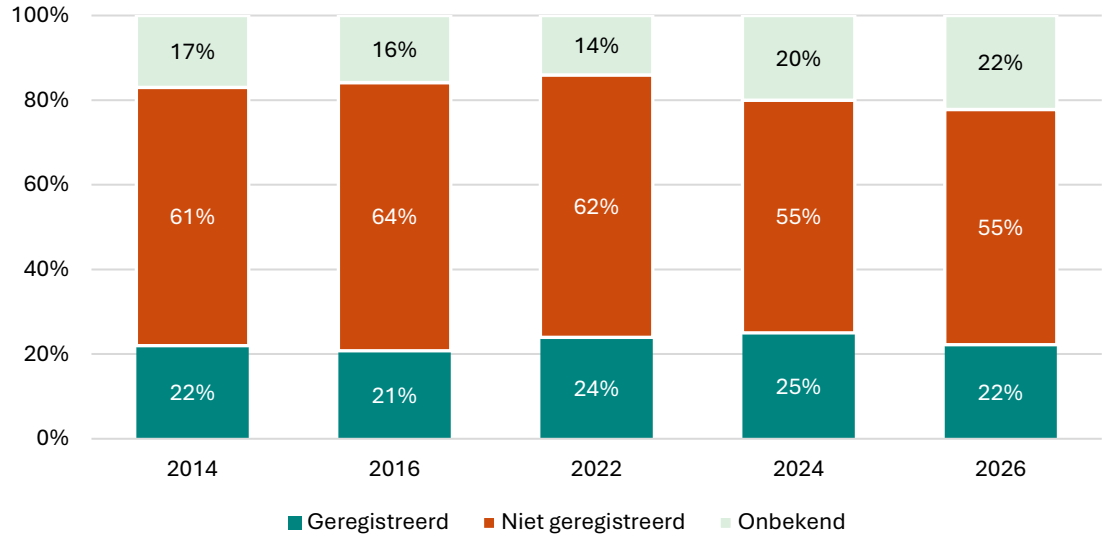
'Niet ernstig genoeg' belangrijkste reden om ervaring met agressie niet te bespreken of te melden
Een op de tien medewerkers heeft de meest recente ervaring met agressie niet hebben besproken of gemeld. Deze kleine groep respondenten is gevraagd waarom zij dit niet hebben gedaan.[11] De meest genoemde reden is dat zij het incident niet ernstig genoeg vonden om dit met anderen te delen. Dit was ook het geval in 2024 en 2022. Verder vindt een deel dat zulke incidenten bij de functie horen en zeggen ze dat er toch niks gedaan wordt wanneer zij dit wel zouden melden.

Meer dan de helft van de incidenten niet geregistreerd
In lijn met voorgaande metingen is te zien dat het merendeel van de incidenten (55%) niet wordt geregistreerd door de organisatie. Eén op de vijf medewerkers zegt dat hun meest recente incident wel is geregistreerd, een groep van vergelijkbare omvang zegt niet te weten of dit is gebeurd.

[11] *Vanwege het kleine aantal waarnemingen zijn voor de antwoorden van deze groep geen percentages weergegeven.*

Figuur 3.14- Is het incident door uw organisatie geregistreerd?

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en dit intern hebben gemeld (n=269)



Iets meer dan een op de tien ervaringen met agressie wordt extern gemeld

Ruim een op de tien (12%) medewerkers, hebben hun meest recente ervaring met agressie of intimidatie extern gemeld. Zij doen dit in de meeste gevallen dit bij de politie (8%) en verder wenden ze zich tot de externe vertrouwenspersoon (2%) of tot Meld Misdaad Anoniem (1%).

Tabel 3.6 - Heeft u uw meest recente ervaring met agressie of intimidatie extern gemeld, dus bij personen of organisaties buiten uw eigen organisatie? Zo ja, bij wie?

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

	2024 (n=181)	2026 (n=269)
Niet extern gemeld	90%	88%
Wel extern gemeld, waarvan	10%	12%
bij de politie	6%	8%
bij een vertrouwenspersoon buiten de organisatie	1%	2%
bij Meld Misdaad Anoniem	1%	1%
ergens anders	3%	2%

Vrouwelijke medewerkers doen vaker geen externe melding van incident

Negen op de tien (93%) vrouwen hebben geen externe melding gedaan van hun meest recente incident, tegenover acht op de tien mannen (83%) die dat niet hebben gedaan. Dit verschil was er in 2024 niet.

Tabel 3.7 - Heeft u uw meest recente ervaring met agressie of intimidatie extern gemeld, dus bij personen of organisaties buiten uw eigen organisatie? Zo ja, bij wie? Uitgesplitst naar geslacht.

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

	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
Niet extern gemeld	83%	93%
Wel extern gemeld, waarvan	17%	7%
bij de politie	12%	4%
bij een vertrouwenspersoon buiten de organisatie	3%	2%
bij Meld Misdaad Anoniem	1%	0%
ergens anders	3%	2%

Extern melders veelal tevreden; niet-melders vinden incident vaak niet ernstig genoeg

De medewerkers die wél een externe melding hebben gedaan (n=40), zijn gevraagd naar hoe zij dat hebben ervaren.[12] Deze medewerkers zijn over het algemeen tevreden met de wijze waarop zij in contact kwamen met de persoon waar ze hun melding konden doen en zij voelden zich veelal gehoord en begrepen. Een iets kleinere groep zegt een duidelijk advies te hebben gekregen.

Medewerkers die geen externe melding hebben gedaan, noemen in meer dan de helft (53%) van de gevallen als reden dat het incident niet ernstig genoeg hiervoor was. Ongeveer een kwart zegt dat dergelijke incidenten bij hun functie horen en 17 procent zegt er niet aan te hebben gedacht om een externe melding te doen.

Agressie en intimidatie leidt in klein deel van de gevallen tot een aangifte

In verreweg de meeste gevallen (94%) leiden ervaringen met agressie niet tot een aangifte. In vijf procent van de gevallen wordt er wel aangifte gedaan: twee procent deed het zelf en bij drie procent heeft de organisatie aangifte gedaan. Dit komt overeen met 2024. Medewerkers van gemeenten, medewerkers waarvan het meest recente incident een vorm van verbale agressie of intimidatie was en vrouwen doen vaker geen aangifte van het incident.

Tabel 3.8 - Heeft u of uw organisatie van het meest recente incident aangifte gedaan bij de politie?

Basis: medewerkers die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden (n=269)

	Verbale agressie (n=186)	Intimidatie (n=55)	Minder ernstig (n=161)	Ernstig (n=108)	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
Geen aangifte gedaan	97%	94%	98%	88%	89%	98%
Wel aangifte gedaan, waarvan	3%	6%	2%	12%	11%	1%
Door politieke ambtsdrager zelf	2%	1%	1%	5%	5%	1%
Door organisatie	1%	5%	1%	7%	6%	1%

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

* Het aantal respondenten dat bedreiging of fysieke agressie heeft meegemaakt, is te klein (resp. n=18 en n=10) om nader uit te splitsen

[12] *Vanwege het kleine aantal waarnemingen zijn voor de antwoorden van deze groep geen percentages weergegeven.*

Medewerkers die aangifte hebben gedaan zijn daarover veelal positief

De medewerkers die wel aangifte hebben gedaan, zijn over het algemeen tevreden over hoe de politie/het OM dit heeft opgepakt. De meesten zeggen dat het doen van aangifte eenvoudig was en dat ze op de hoogte werden gehouden. Een deel heeft het gevoel dat er alles aan gedaan werd wat er redelijkerwijs mogelijk was. Medewerkers zijn verdeeld over hoe goed de uiteindelijke beslissing aan hen werd uitgelegd.

Ervaren ernst en verwachte strafbaarheid bepalend voor wel of niet doen van aangifte

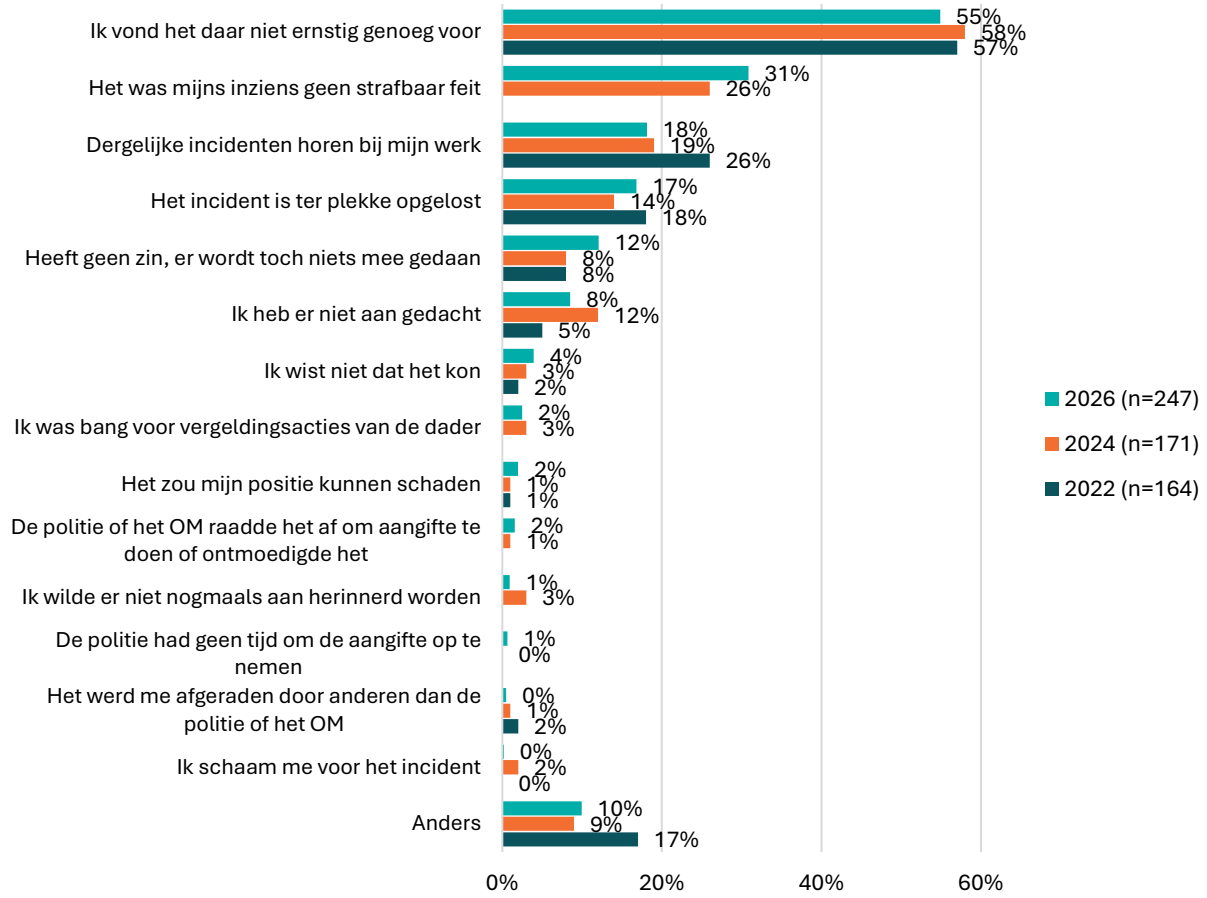
De medewerkers die geen aangifte hebben gedaan van het meest recente incident zijn gevraagd waarom zij dit niet hebben gedaan. Ruim de helft (55%) zegt dat zij het incident niet ernstig genoeg vonden voor aangifte. Verder zegt drie op de tien (31%) dat het naar hun mening geen strafbaar feit was. Verder zegt ongeveer één op de vijf (18%) dat zulke incidenten bij hun werk horen. Dit ligt op het niveau van 2024 maar wel aanzienlijk lager dan in 2022 toen dit nog 26 procent was.

De redenen om geen aangifte te doen verschillen naar de aard en ervaren ernst van het incident

Medewerkers die het incident als minder ernstig ervaren hebben, zeggen vaker dat zulke incidenten bij hun werk horen en dat zij het niet ernstig genoeg vonden voor een aangifte. Medewerkers die een (zeer) ernstige ervaring hebben gehad, noemen deze redenen minder vaak en zijn daarentegen zijn vaker van mening dat er ‘toch niks mee wordt gedaan’.

Figuur 3.15 - 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 te maken hebben gehad met agressie of intimidatie in de afgelopen 12 maanden en hiervan geen aangifte hebben gedaan



3.5 Begeleiding en nazorg

Er wordt minder nazorg aangeboden, maar dat is ook minder nodig volgens medewerkers
Een kwart (24%) van de medewerkers die te maken hadden met agressie of intimidatie hebben nazorg ontvangen. Het grootste deel van deze groep (20 van de 24%) zegt dat deze nazorg voldoende was. In de meeste gevallen was nazorg niet nodig. Een op de tien medewerkers zegt dat er nauwelijks of niet op het laatste incident is gereageerd. Er zijn specifieke groepen medewerkers die minder tevreden zijn over de geboden nazorg. Dat zijn medewerkers van waterschappen en medewerkers die actief zijn in de buitendienst. Verder is de tevredenheid ook lager onder medewerkers die te maken hadden met een bedreiging of intimidatie en/of het incident als (zeer) ernstig hebben ervaren.

Een opvallende ontwikkeling is de sterke afname van het aandeel medewerkers dat aangeeft dat nazorg nodig was én is geboden: van 46 naar 24 procent. Tegelijkertijd stijgt het aandeel medewerkers dat aangeeft geen behoefte aan nazorg te hebben van 46 naar 67 procent. De cijfers wijzen er niet direct op dat organisaties minder aandacht besteden aan medewerkers na een incident. Integendeel: binnen de groep die geen nazorg nodig had, neemt het aandeel dat toch nazorg kreeg nam zelfs toe van 10 naar 21 procent. Al met al wijst het erop dat medewerkers na een incident minder vaak behoefte hebben aan nazorg. Hoewel hiervoor vanuit het onderzoek geen aanwijzingen zijn, kan dat in theorie verschillende oorzaken hebben:

- incidenten hebben mogelijk een minder grote impact op medewerkers;
- medewerkers voelen zich beter toegerust om met incidenten om te gaan;
- preventie, opvang en ondersteuning zijn verbeterd waardoor formele nazorg minder vaak nodig is;

Tabel 3.9 - Heeft u zelf 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

		2024	2026
	Er was nazorg nodig en die is ook geboden, waarvan	**46%**	**24%**
	nazorg was voldoende	34%	20%
	nazorg was onvoldoende	12%	4%
	Er was geen nazorg nodig, waarvan	**46%**	**67%**
	nazorg wel aangeboden	10%	21%
	nazorg niet aangeboden	36%	46%
	Er is nauwelijks of niet gereageerd	**9%**	**10%**

Nazorg voor naasten meestal niet nodig; waar wel was deze meestal voldoende

In de meeste gevallen is nazorg voor naasten niet van toepassing (53%) of niet nodig (34%). In vier procent van de gevallen is er nauwelijks of niet gereageerd op het incident en in een op de tien gevallen is er aan naasten nazorg verleend. In de meerderheid van die gevallen (7 van de 10%) was de nazorg ook voldoende. De behoefte aan nazorg voor naasten is het grootste onder medewerkers van waterschappen, en medewerkers die te maken hadden met bedreiging en/of het incident als (zeer) ernstig hebben ervaren. Ook bij deze groepen is de nazorg in de meerderheid van de gevallen als voldoende ervaren.

Tabel 3.10 - Hebben uw naasten begeleiding of nazorg ontvangen of is er voor hen 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

		2024	2026
	Er was nazorg nodig en die is ook geboden, waarvan	**22%**	**10%**
	nazorg was voldoende	17%	7%
	nazorg was onvoldoende	5%	3%
	Er was geen nazorg nodig, waarvan	**17%**	**34%**
	nazorg wel aangeboden	4%	9%
	nazorg niet aangeboden	13%	25%
	Er is nauwelijks of niet gereageerd	**2%**	**4%**
	Niet van toepassing	**58%**	**53%**

3.6 Gevolgen en effecten

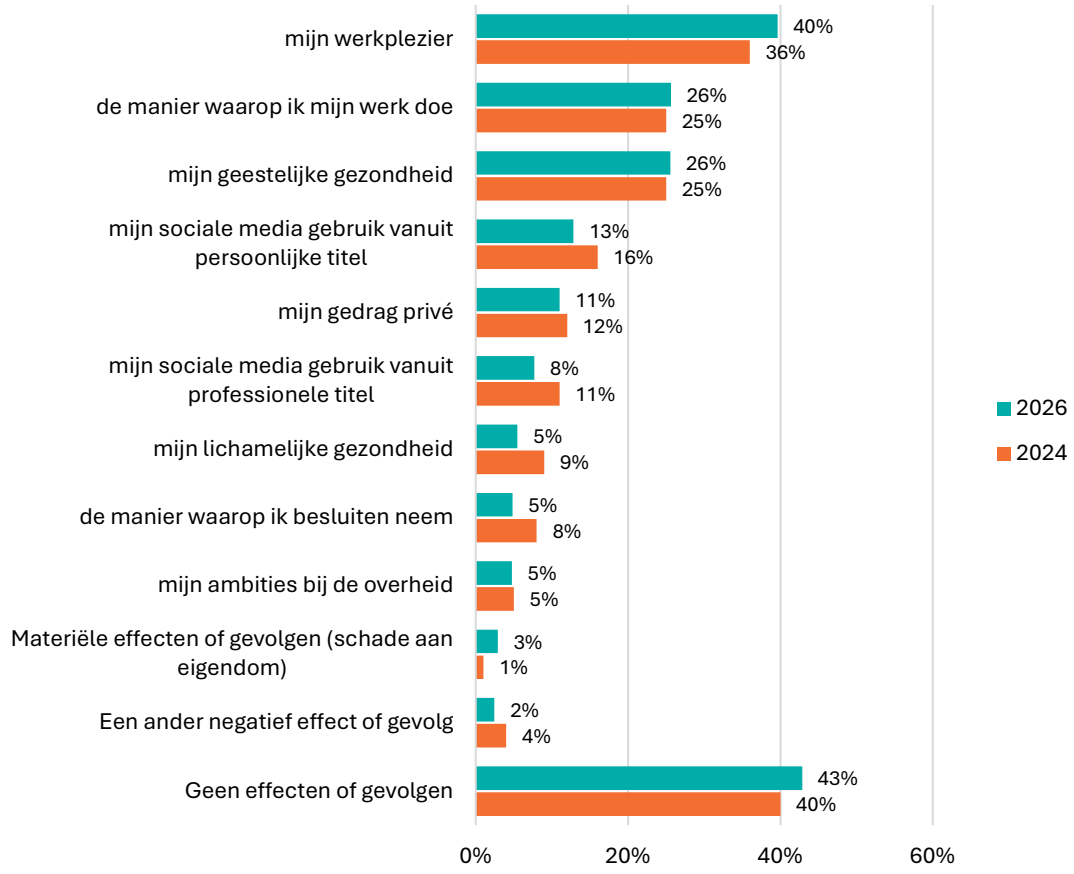
Zes op tien slachtoffers ervaren negatieve gevolgen door agressie en intimidatie

De meerderheid (57%) 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 (40%), de manier waarop medewerkers hun werk doen (26%) en voor de geestelijke gezondheid (26%). Materiële gevolgen (3%) en gevolgen voor de ambities voor het werken bij de overheid (5%) worden het minst vaak genoemd.

Vrouwen ervaren vaker effecten van hun ervaring met agressie of intimidatie. Vrouwen ervaren vaker gevolgen voor hun werkplezier en – gedrag, hun gedrag op sociale media, zowel professioneel en persoonlijk en geven vaker aan dat agressie en intimidatie invloed heeft op hun ambities bij de overheid.

Figuur 3.16 - 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 (2026: n=269; 2024: n=181)



Effecten op werk- en privégedrag
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.

Grotere voorzichtigheid en risicobewustzijn wordt veel genoemd:
- *"Alerter hoe ik sociaal media gebruik en waar ik wel of niet iets post"*
- *"Meer pleasegedrag vertonen en voorzichtiger zijn in woorden: mezelf kleiner maken dan nodig"*

Sommige werknemers beschrijven concrete veiligheidsmaatregelen die zij sindsdien hebben genomen:
- *"Druk maken over wat er kan gebeuren, situatie sneller bedreigend vinden, omfietsen of -lopen."*
- *"Ik ben voorzichtig met wie ik vertel waar ik werk"*

Verder noemen veel medewerkers de doorwerking van de ervaring op hun privéleven, zowel psychologisch als de impact op hun naasten:
- *"Bedreigingen (ook fysiek) richting mij en mijn gezin hebben effect : voorzichtig, scherp op de omgeving, voorzichtig met de kinderen."*
- *"Het houd je bezig, ook als je thuis bent, waardoor je bijvoorbeeld wat meer afwezig bent met je aandacht of kortaf bent naar je gezin"*
- *"Ziekgemeld omdat het teveel incidenten waren."*

Ten slotte benoemt een groep ook een verandering in hun houding en werkwijze binnen hun functie:
- *"Bij "spannende " gesprekken neem ik iemand mee als getuige. Eventueel neem ik gesprek op, uit eerdere ervaring geleerd dat hier selectief mee wordt geknipt en geplakt."*
- *"Ik ga nooit meer alleen op veldbezoek."*
- *"Ik stel mij voorzichtiger op in mijn werk en overweeg om de organisatie te verlaten."*
- *"Verminderd werkplezier. In privetijd nog lang met werk bezig zijn in mijn hoofd."*

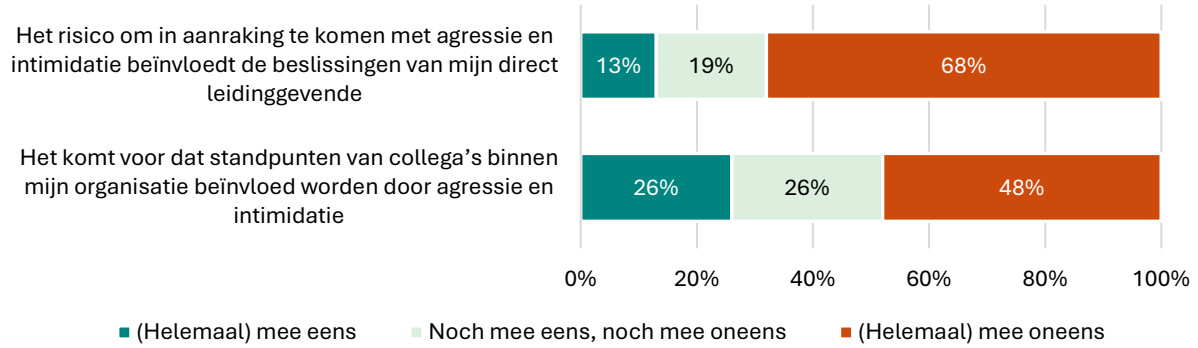
Agressie leidt tot grotere voorzichtigheid bij plaatsen van berichten op sociale media
Aan medewerkers die gevolgen ondervinden op hun sociale mediagebruik vanuit persoonlijke titel (n=30) of vanuit professionele titel (n=19) is gevraagd welke effecten of gevolgen dit zijn. De meest genoemde gevolgen voor het privé sociale mediagebruik zijn dat medewerkers hun account hebben afgeschermd, zodat onbekenden niet zien wat zij posten en zijn ze ook voorzichtiger geworden met het plaatsen van berichten over hun privéleven. Effecten die bij zowel accounts op persoonlijke titel als professionele titel van toepassing zijn, zijn het minder of niet plaatsen van reacties of berichten. Ook plaatsen medewerkers op professionele titel minder berichten met betrekking tot de inhoud van hun werk.

Minderheid denkt dat risico van agressie en intimidatie invloed heeft op beslissingen en standpunten
Aan alle medewerkers werden stellingen voorgelegd over de invloed van agressie en intimidatie op beslissingen en standpunten binnen de organisatie. Eén op de acht (13%) zegt dat het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie de beslissingen van hun leidinggevende beïnvloedt; twee derde (68%) is het daar niet mee eens en de rest weet dat niet zeker. Dit is vergelijkbaar met het beeld in 2024.

Een kwart van de medewerkers (26%) stelt dat standpunten van collega's beïnvloed worden door agressie en intimidatie. Ongeveer de helft (48%) is het daar niet mee eens; dit aandeel is gestegen ten opzichte van 2024 (42%).

Figuur 3.17 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=686 en n=642)



3.7 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie

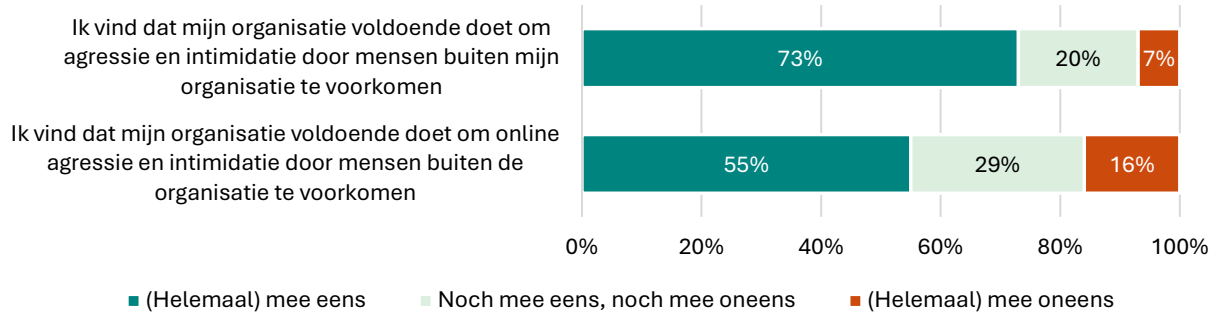
Medewerkers positief over preventie inspanningen, maar kritischer over aanpak online agressie

Medewerkers zijn over het algemeen tevreden over de inzet van hun organisatie om agressie en intimidatie door mensen van buiten de organisatie te voorkomen. Net als in 2024 zegt driekwart (73%) van de medewerkers dat de organisatie voldoende doet. Medewerkers bij waterschappen en in de buitendienst vinden vaker dat de organisatie niet voldoende doet.

Wat betreft de inzet van organisaties om online agressie en intimidatie te voorkomen zijn medewerkers minder tevreden; net iets meer dan de helft (55%) vindt dat hun organisatie voldoende doet op dat vlak. Wel is het aandeel medewerkers dat hier tevreden over is gestegen ten opzichte van 2024 (van 47% naar 55%).

Figuur 3.18 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=775 en n=670)



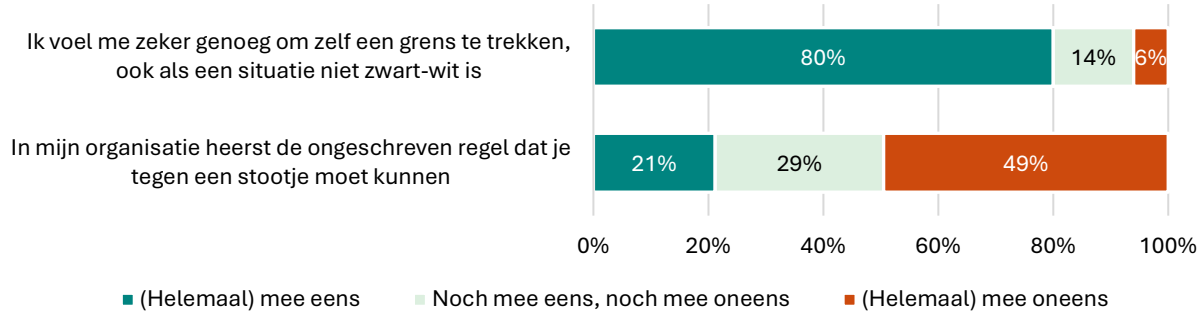
Meeste medewerkers voelen zich zeker genoeg om zelf een grens te trekken

Medewerkers kregen enkele stellingen voorgelegd over de werkcultuur binnen hun organisatie in het kader van agressie en intimidatie. Een duidelijke meerderheid (80%) van de medewerkers zegt zich zeker genoeg te voelen om zelf een grens te trekken, zelfs wanneer de situatie wellicht niet zo duidelijk is. Dit geldt in sterkere mate voor mannelijke medewerkers.

Een vijfde (21%) van de medewerkers zegt dat er in hun organisatie een cultuur heerst dat je tegen een stootje zou moeten kunnen; de helft (49%) is het daar niet mee eens. Vrouwelijke medewerkers zeggen vaker van niet; mannen staan er vaker neutraal in.

Figuur 3.19 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=851 en n=806)



Voor vrouwelijke medewerkers minder duidelijk waar zij terecht kunnen na een incident

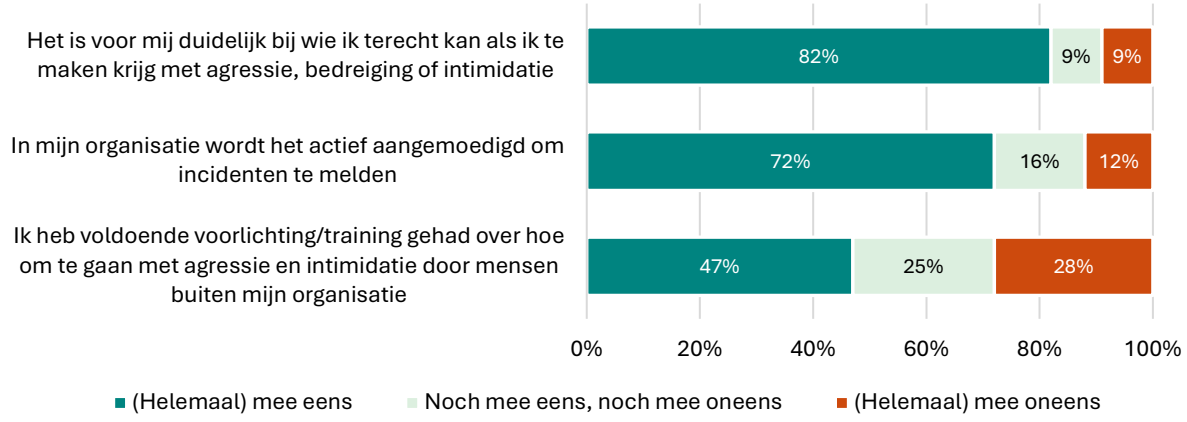
Voor de meeste medewerkers (82%) is het duidelijk bij wie zij terecht kunnen, wanneer zij te maken krijgen met een vorm van agressie of intimidatie. Er zijn groepen medewerkers waarvoor het minder duidelijk is. Dat zijn medewerkers van waterschappen.

Ongeveer de helft van de medewerkers (47%) zegt voldoende voorlichting te hebben gehad hoe om te gaan met agressie en intimidatie; iets meer dan een kwart (28%) zegt van niet. Deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met 2024. Er zijn bepaalde groepen medewerkers die vaker aangeven dat ze niet voldoende training hebben gehad, zoals medewerkers bij de binnendienst en vrouwelijke medewerkers.

Driekwart (72%) van de medewerkers zegt actief aangemoedigd te worden door de organisatie om incidenten te melden.

Figuur 3.20 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 825 en 856)



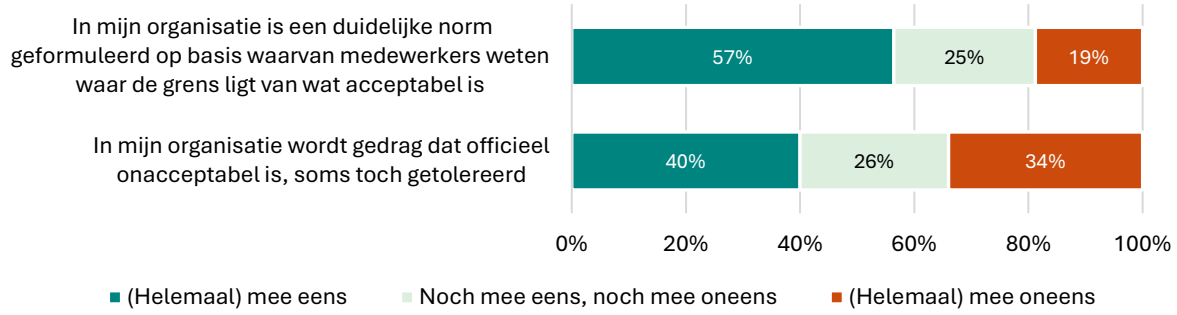
Medewerkers verdeeld over of onacceptabel gedrag soms toch wordt getolereerd

Bijna zes op de tien medewerkers (57%) zegt dat er een duidelijke norm is geformuleerd binnen hun organisatie, wat betreft acceptabel gedrag. Een vijfde (19%) van de medewerkers is het hier mee oneens. Dit komt overeen met de uitkomsten in 2024. Vrouwen vinden vaker dat er *geen* duidelijke norm is geformuleerd.

Medewerkers verschillen van mening over de vraag of onacceptabel gedrag soms toch wordt getolereerd in hun organisatie. Vier op de tien zeggen van wel (40%) tegenover een derde van de medewerkers die zeggen van niet (34%). Vrouwelijke medewerkers zeggen vaker dat dit *wel* gebeurt in vergelijking met hun mannelijke collega's.

Figuur 3.21 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=736 en n=689)



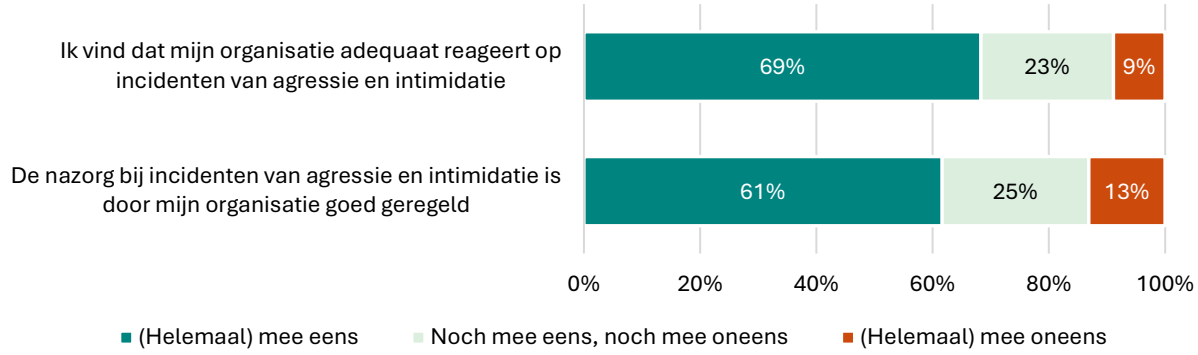
Minder medewerkers vinden nazorg goed geregeld dan in 2024

Zeven op de tien medewerkers (69%) vindt dat hun organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie. Dit is iets lager dan in 2024, maar het verschil is niet significant. Ook vindt een meerderheid (61%) dat de nazorg bij incidenten goed is geregeld door hun organisatie. Hier is wel een significante daling zichtbaar ten opzichte van 2024, toen was twee derde (67%) het eens was met deze stelling.

Medewerkers die hun meest recente incident als (zeer) ernstig hebben ervaren, zijn het vaker oneens met beide stellingen.

Figuur 3.22 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=643 en n=516)



Bekendheid met steunpunten voor medewerkers flink gestegen sinds 2024

Terwijl in 2024 de helft van de medewerkers (een beetje) bekend was met zowel Meld Misdaad Anoniem als Slachtofferhulp Nederland, is de bekendheid met deze organisaties sindsdien gestegen. Zeven op de tien (70%) medewerkers zegt nu in meer of mindere mate bekend te zijn met Meld Misdaad Anoniem, waarvan drie op de tien (30%) aangeeft volledig bekend te zijn met de organisatie; in 2024 was dit één op de zes (16%). Nog een grotere stijging in bekendheid heeft plaatsgevonden wat betreft Slachtofferhulp Nederland; in 2024 was de helft (52%) van de medewerkers in meer of mindere mate bekend met de organisatie, in 2026 zijn dat acht of de tien (83%) medewerkers.

Tabel 3.11 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten? Uitgesplitst naar jaren.

% 'volledig bekend' en 'weet een beetje wat ze doen'. Basis: alle medewerkers

	2024 (n=693)	2026 (n=869)
Meld Misdaad Anoniem (Stichting M)	52%	70%
Slachtofferhulp Nederland	52%	83%

4 Organisatiebeleid

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft hoe organisaties binnen het decentraal bestuur invulling geven aan het beleid gericht en op een veilige uitvoering van de publieke taken door politieke ambtsdragers en medewerkers. Na een korte inleiding over het wettelijk kader volgt een overzicht van de huidige stand van zaken van het beleid van organisaties. Vervolgens wordt ingegaan op twee belangrijke thema's die vanuit de casestudies bij decentrale overheden naar voren kwamen. Dat zijn: de toenemende maatschappelijke en politieke druk op ambtenaren en publieke ambtsdragers en de groeiende verwevenheid van veiligheids- en integriteitsvraagstukken. Het hoofdstuk sluit af met succesfactoren van het veiligheidsbeleid en de ondersteuningsbehoefte van de organisaties in het decentraal bestuur.

4.2 Wettelijk kader en rechtspositie

Op medewerkers van de decentrale overheden is 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 BW artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Indien een werknemer slachtoffer wordt van discriminatie op grond van onder meer godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit of seksuele gerichtheid, kan deze zich beroepen op de Algemene wet gelijke behandeling en een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Fysiek geweld, bedreiging en andere strafbare vormen van agressie vallen daarnaast onder het Wetboek van Strafrecht. Als iemand met deze vormen van agressie te maken krijgt, kan men daarvan aangifte doen bij de politie.

De wettelijke basis voor de bescherming van medewerkers is de afgelopen jaren niet wezenlijk gewijzigd. Wel is binnen het beleid voor de Veilige Publieke Taak meer aandacht ontstaan voor online agressie, intimidatie en bedreigingen, naast de meer traditionele vormen van agressie en geweld. Het Netwerk Weerbaar Bestuur en het programma Weerbaar Bestuur van het ministerie van BZK spelen hierin voor zowel politieke ambtsdragers als medewerkers een centrale rol.

Politieke ambtsdragers hebben een andere rechtspositie dan medewerkers. Zij zijn niet in dienst bij een organisatie en zijn geen ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017 (zie artikel 3 AW).[13] 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 niet onder de Arbowet vallen, 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.

[13] *Zie ook de (gewijzigde) Memorie van Toelichting op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Kamerstukken II 2010-2011, 32550, nr. 6).*

4.3 Stand van zaken beleid

In eerdere jaren benaderden organisaties het agressiebeleid veelal vanuit het perspectief van de Veilige Publieke Taak (VPT). De gesprekken in 2026 laten zien dat organisaties het beleid gericht op bescherming tegen agressie en bedreigingen van buitenaf, in toenemende in samenhang zien met sociale veiligheid, weerbaarheid, integriteit en de bescherming van het democratisch proces.

4.3.1 Generiek of specifiek beleid

Net als in eerdere jaren blijkt uit de gesprekken dat organisaties verschillende keuzes maken in de inrichting van hun veiligheidsbeleid. Twee op drie organisaties in de het decentraal bestuur geeft aan dat ze in hun beleid onderscheid maken tussen afzonderlijke groepen functionarissen. In een derde van de overheidsorganisaties 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 (n=124)	Provincies (n=6)	Waterschappen (n=10)
Doelgroepgerichte benadering: specifieke aanpak voor afzonderlijke groepen functionarissen	92 (66%)	81 (65%)	5	6
Generieke benadering: aanpak voor alle groepen functionarissen gelijk	48 (34%)	43 (35%)	1	4

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 meerdere organisaties geen agressiebeleid hebben ontwikkeld voor politieke ambtsdragers. Wel beschikken met name grotere gemeenten steeds vaker over gespecialiseerde ondersteuning voor politieke ambtsdragers.

Gedifferentieerde aanpak per doelgroep

Uit de gesprekken blijkt dat er duidelijke verschillen in de aanpak per doelgroep bestaan. Voor medewerkers zijn veiligheids- en meldstructuren vaak onderdeel van bredere HR- en arbobeleidstrajecten. Voor politieke ambtsdragers ligt de nadruk vaker op ondersteuning bij bedreigingen, beveiligingsmaatregelen en het versterken van weerbaarheid. Verschillende organisaties geven aan dat de aandacht voor politieke ambtsdragers de afgelopen jaren is toegenomen, maar dat het beleid voor medewerkers vaak verder ontwikkeld en beter ingebed is in de organisatie. Een grote gemeente heeft recent het veiligheidsbeleid doorontwikkeld naar een geïntegreerde aanpak met eigen capaciteit, processen en interventies. Het beleid richt zich zowel op ambtenaren als steeds nadrukkelijker op politieke ambtsdragers. Voor raadsleden wordt momenteel aanvullend maatwerk ontwikkeld, omdat de aard van de risico's, met name online agressie en publieke zichtbaarheid, afwijkt van die van ambtenaren.

> *"De Raad vaart nu nog mee op het protocol wat er is voor medewerkers. Maar we zien wel een hele andere dimensie bij politieke ambtsdragers." (Grote gemeente)*

In een kleine gemeente wordt expliciet door de gemeentesecretaris aangegeven dat veiligheid binnen de ambtelijke organisatie relatief informeel georganiseerd is. Het is een onderwerp van gesprek, maar er

worden bewust niet veel aanvullende protocollen of trainingen opgetuigd omdat de organisatie weinig concrete incidenten ervaart. *“Ik heb helemaal geen aanleiding om te denken dat we daar nu meer mee moeten. We leggen de verantwoordelijkheid in de organisatie altijd heel laag, dus die protocollen zijn van iemand. Ik ga ervan uit dat die dat ook goed bijhoudt. Ik word daar ook zelden in teleurgesteld.”* Vanuit de raadsgriffie en een raadslid is er wel een behoefte aan meer expliciete afspraken vanwege verharding, online agressie en incidenten rondom inwoners, sociale media en onderlinge omgangsvormen. Daarom zijn ze de gedragscode voor politieke ambtsdragers aan het concretiseren: *“Hoe spreken we elkaar binnen de raad aan? Hoe schaal je op? Een meerderheid zegt: laten we nu alles zo goed mogelijk borgen."*

Kwetsbare groepen

De meeste organisaties hanteren binnen de functiegroepen (medewerkers of politieke ambtsdragers) een generieke benadering en hanteren geen specifiek beleid voor kwetsbare groepen daarbinnen. Dat wil zeggen voor groepen die uit landelijk onderzoek relatief vaak doelwit zijn van agressie, intimidatie of online aanvallen (o.a. vrouwelijke bestuurders en ambtenaren, medewerkers met een migratieachtergrond en LHBTIQ+-medewerkers). Zo heeft niet meer dan drie procent van de organisaties in het decentraal bestuur in de afgelopen twee jaar specifieke aandacht gegeven aan aanpak van agressie tegenover vrouwelijke functionarissen.

Kwetsbaarheid wordt in de onderzochte beleidsdocumenten doorgaans gekoppeld aan functies of situaties (zoals veel burgercontacten, ondermijning of machtsrelaties) en nauwelijks aan specifieke groepen medewerkers.

> *“Vrouwen hebben vaker te maken met een seksistische manier van bedreiging. Dat is onderdeel van dezelfde maatschappelijke ontwikkelingen. De risico's zijn vaak wel groter, maar nee daar hebben we geen specifiek beleid voor.” (Grote gemeente)*
>
> *"Wij hebben een agressieprotocol, maar het agressieprotocol ziet vooral toe op het klantcontactcentrum en de frontoffice." (Grote gemeente)*

Vooral bij publieksfuncties, burgerzaken en toezicht wordt actief nagedacht over veiligheidsrisico's. Teams bespreken incidenten gezamenlijk en leren daarvan. Een medewerker van een grote gemeente geeft aan: *"Je merkt dat je veiligheid met elkaar moet borgen, omdat inwoners vaak met meerdere afdelingen tegelijk te maken hebben."*

Aandacht voor specifieke functiegroepen

In de enquête onder decentrale overheidsorganisaties blijkt dat 29 procent in de afgelopen twee jaar aandacht heeft gehad voor de aanpak van agressie tegenover specifieke groepen functionarissen. Uit de gegeven toelichtingen blijkt dat deze aandacht zich vooral richt op medewerkers met veel en direct contact met inwoners, in het bijzonder baliemedewerkers, KCC-medewerkers, BOA's, toezichthouders en handhavers. Daarnaast krijgen medewerkers die werkzaam zijn in de buitendienst, huisbezoeken afleggen of binnen het sociaal domein werken regelmatig extra aandacht. De meest voorkomende maatregel is het aanbieden van functie-specifieke agressie- en weerbaarheidstrainingen, soms aangevuld met specialistische trainingen voor risicogroepen of interventieteams. Dit wijst op een vooral risicogerichte benadering waarbij ondersteuning wordt toegespitst op functies die naar verwachting het vaakst met agressie in aanraking komen.

Online agressie
Vrijwel alle onderzochte organisaties typeren online agressie als een structureel en groeiend veiligheidsvraagstuk. Ze verbinden online agressie aan bredere maatschappelijke ontwikkelingen zoals polarisatie, afnemend vertrouwen in de overheid en verruwing van het publieke debat. Hoewel Landelijke programma's zoals Veilige Publieke Dienstverlening en het Netwerk Weerbaar Bestuur specifieke instrumenten ontwikkelen voor online intimidatie, haatcampagnes en doxing, ontbreken dergelijke specifieke kaders, meldroutes en handelingsperspectieven veelal nog in de onderzochte lokale en regionale beleidsdocumenten. De beleidsfocus in de meeste organisaties ligt vooral op hoe medewerkers zich online behoren te gedragen, niet op hoe medewerkers beschermd worden tegen online agressie van buitenaf. Een gemeentesecretaris van een grote gemeente geeft aan: *“Online bedreigingen zijn gewoon een vorm van bedreigingen. Voor mij maakt het geen verschil in ieder geval.”*

> *"Social media voor politieke ambtsdragers, dat is echt de grootste uitdaging." (Grote gemeente)*

> *"We monitoren vrij goed; er is iemand bij communicatie die de social media monitort." (Kleine gemeente)*

4.3.2 Verantwoordelijkheid en organisatie van het veiligheidsbeleid

Beleidsverantwoordelijkheid
Op ambtelijk niveau is de verantwoordelijkheid verschillend georganiseerd. Het onderwerp is veelal belegd bij een veiligheidsadviseur, VPT-coördinator, integrale veiligheidsfunctie, HR of een combinatie daarvan. In enkele grote gemeenten is sprake van een gespecialiseerd team, terwijl in andere organisaties de verantwoordelijkheid onderdeel uitmaakt van een breder takenpakket. Wie eindverantwoordelijk is voor het veiligheidsbeleid verschilt per doelgroep. Als het gaat om medewerkers is de secretaris(-directeur) vaak verantwoordelijk. Voor het dagelijks bestuur ligt die taak hoofdzakelijk bij de voorzitters en voor volksvertegenwoordigers bij de griffier. De uitvoering vindt plaats door veiligheidsadviseurs, HR-adviseurs, integriteitscoördinatoren of griffiers.

> *"Het begint uiteindelijk bij de verantwoordelijkheid van het management en de leidinggevenden." (Grote gemeente)*

Binnen politiek-bestuurlijke omgevingen vervullen griffiers bovendien een belangrijke rol in de ondersteuning van raads- en Statenleden bij veiligheidsincidenten.

Ambtelijke verantwoordelijkheid en capaciteit
Bij meer dan de helft (61%) van de organisaties er een functionaris is aangesteld die zich specifiek bezighoudt met het voorkomen en tegengaan van agressie en intimidatie. In 39 procent van de gevallen is die er niet. Deze functionarissen zijn er in vrijwel alle gevallen voor de medewerkers, in mindere mate voor leden van het dagelijks bestuur (37%) 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=134)

	%
Nee[14]	39%
Ja, waarvan	61%
voor medewerkers	59%
voor leden dagelijks bestuur	36%
voor volksvertegenwoordigers	28%

Iedere organisatie heeft een beleid ingericht voor medewerkers die te maken krijgen met agressie, intimidatie of bedreiging. Niet alle organisaties hebben een beleid voor de raadsleden. De organisatorische inrichting van het beleid varieert. Aan de meest uitgebreide kant van het spectrum staan organisaties waar sprake is van gespecialiseerde capaciteit, vaste coördinatoren, multidisciplinaire afstemming en centrale registratie. Andere organisaties werken meer vanuit bestaande HR-, veiligheids- of managementstructuren.

In sommige organisaties gaat veel aandacht uit naar het delen van verantwoordelijkheid binnen de organisatie. Incidenten moeten niet uitsluitend bij specialisten terechtkomen, maar ook in teams bespreekbaar zijn. Leidinggevenden worden dan vaak gezien als cruciale schakel in preventie en opvolging van incidenten. Dat kan een zwakte zijn; een vertrouwenspersoon van een middelgrote gemeente geeft aan: *"Sommigen willen ook niet met hun leidinggevende in gesprek omdat ze van tevoren eigenlijk al weten: dat gaat gewoon niks worden."* (Grote) organisaties hanteren vaker een gespecialiseerde uitvoeringsstructuur en leggen de uitvoering niet langer uitsluitend bij leidinggevenden, maar bij een VPT-team dat verantwoordelijk is voor preventie, repressie en nazorg.

> *"Wij hebben bewust gekozen voor een centrale coördinatiefunctie zodat medewerkers weten waar ze terecht kunnen." (Grote gemeente)*
>
> *"We willen eigenlijk zorgen dat mensen op de afdeling het gesprek voeren." (Grote gemeente)*
>
> *"De rol van de leidinggevende is echt cruciaal. Weet een leidinggevende dat het is gebeurd, dan kan een leidinggevende vragen hoe het met de medewerker is, wat de impact is geweest en heeft de leidinggevende ook een actieve rol in het opvolgen van maatregelen." (Waterschap)*

Voorbeeldfunctie

De bestuurlijke en ambtelijke top speelt een cruciale rol in de agendering en legitimatie van het beleid. Vaak worden de dagelijks bestuurders en secretarissen genoemd als sleutelfiguren die het onderwerp actief ondersteunen en zichtbaar maken in de ambtelijke organisatie. Voor politieke ambtsdragers ligt een ook belangrijke verantwoordelijkheid bij de griffier en het presidium. De gesprekspartners geven aan dat niet alle potentiële sleutelfiguren het even sterk als prioriteit zien of in het verleden hebben gezien. De prioriteit die een bestuurder, secretaris of griffie geeft aan veiligheid heeft grote invloed op de interne cultuur en de

[14] *Inclusief 'onbekend' (3%)*

preventieve aandacht dat het krijgt. In sommige organisaties waar het minder prioriteit heeft, krijgt het pas aandacht wanneer een incident zich voordoet.

> *"We hebben de wind mee gehad met de gemeentesecretaris die dit geïnitieerd heeft, maar ook een burgemeester die hier volledig achter stond." (Grote gemeente)*

> *"Ik denk dat de dijkgraaf daar ook echt wel een rol in heeft." (Waterschap)*

Verschillen ambtelijk vs. bestuurlijk
Verschillende organisaties noemen dat de ondersteuning van ambtenaren vaak verder is ontwikkeld dan die van bestuurders en volksvertegenwoordigers. Voor medewerkers bestaan doorgaans duidelijke meldroutes, vertrouwenspersonen en HR-processen, terwijl voor bestuurders vaker sprake is van maatwerk.

> *"Voor medewerkers zijn de lijnen eigenlijk vrij duidelijk, maar voor politieke ambtsdragers is het soms ingewikkelder." (Provincie)*

> *"Voor de ambtelijke dienst hebben we het wel heel goed ingericht. Wat ik merk bij ons is dat we met name het bestuurlijk domein nog niet goed geregeld hebben." (Waterschap)*

De meeste organisaties hebben de vertrouwenspersonen ook ter beschikking voor bestuurders, daar zijn ze zich echter vaak niet van bewust of ze maken er niet zo snel gebruik van. Een raadslid in een middelgrote gemeente noemt: *"Toen ik vroeg om een vertrouwenspersoon was de eerste vraag: is er wat gebeurd dan? Nee, ik vraag het voordat er wat gebeurt."*

4.3.3 Maatregelen en voorzieningen

In Tabel 4.3 is te zien uit welke onderdelen het beleid kan bestaan. Voor medewerkers zijn er meer voorzieningen of maatregelen dan voor bestuurders en volksvertegenwoordigers. Zo blijkt dat 92 procent van de organisaties in de afgelopen twee jaar trainingen, workshops of voorlichting hebben gegeven voor medewerkers. Er zijn minder organisaties die dat voor bestuurders (39%) en volksvertegenwoordigers (33%) organiseren. Overigens is er wel een stijging van het aantal organisaties dat trainingen en workshops verzorgt voor politieke ambtsdragers. In 2024 lag dit nog op 20 procent en inmiddels is dit gestegen naar 33 procent (Zie Bijlage; niet in tabel). Op de vraag of het hierbij ging om een training van het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur (OTWB), antwoordt een derde bevestigend en even grote groepen geven een ontkennend antwoord of zeggen het niet te weten.

Net iets meer dan de helft van de organisaties (52%) heeft voor medewerkers regels geformuleerd over hoe om te gaan met agressieve uitingen via sociale media. Dit percentage is iets lager dan bij de meting in 2024 maar wel hoger dan in 2022, toen dit bij een kwart van de organisaties het geval was. Grofweg een derde van de organisaties heeft in het inwerkprogramma aandacht voor het omgaan met online agressie. Uit de gegeven toelichtingen blijkt dat online agressie bij het inwerken van medewerkers vooral aandacht krijgt via formele introducties van beleid, protocollen, e-learningmodules en trainingen gericht op bewustwording. Bij dagelijks bestuurders en volksvertegenwoordigers ligt de nadruk meer op weerbaarheid en het omgaan met concrete situaties. Daarbij wordt online agressie veelal besproken in relatie tot sociale mediagebruik, veiligheid en publieke zichtbaarheid. Voor dagelijks bestuurders is daarnaast relatief vaak aandacht voor ondersteuning vanuit communicatie- en veiligheidsadviseurs, terwijl volksvertegenwoordigers vaker deelnemen aan trainingen, thema-avonden en weerbaarheidsprogramma's.

Tabel 4.3 – Heeft uw organisatie.../Worden er in uw organisatie...?

Basis: decentrale overheden (n=132)

	Voor medewerkers	Voor dagelijks bestuurders	Voor volksvertegen-woordigers
... een interne meldingsprocedure voor agressie en intimidatie?	96%	63%	53%
... gesprekken gevoerd met mensen die zich agressief of intimiderend hebben gedragen?	93%	65%	57%
... in de afgelopen twee jaar trainingen, workshops of voorlichting gegeven over het omgaan met agressie en intimidatie door personen van buiten de organisatie?	92%	39%	33%
...in de afgelopen twee jaar in het inwerkprogramma aandacht besteed aan (het omgaan met) agressie en intimidatie door personen van buiten de organisatie? Waarvan,	73%	41%	42%
- specifieke maatregelen of regels voor omgang met agressie via sociale media	*38%*	*12%*	*9%*
- specifieke aandacht voor (het omgaan met) online agressie	*25%*	*13%*	*15%*

Aan de organisaties is gevraagd of men los van bovenstaande maatregelen en voorzieningen nog andere acties inzet zijn gericht op het voorkomen van online agressie en/of het minimaliseren van de impact ervan. Een derde van de organisaties geeft hierop een bevestigend antwoord. Deze organisaties noemen vervolgens uiteenlopende maatregelen, die deels overlappen met de maatregelen en voorzieningen die ook in Tabel 4.3 zijn opgesomd. De antwoorden laten zien dat de nadruk vooral ligt op het versterken van de weerbaarheid van medewerkers, het bieden van duidelijke handelingskaders en het organiseren van passende ondersteuning bij incidenten.

Bij de trainingen, workshops en bewustwordingsactiviteiten gericht op het herkennen van en omgaan met agressie, gaat het zowel om algemene agressie- en weerbaarheidstrainingen als om specifieke aandacht voor online agressie, sociale media en online profilering. Deze activiteiten richten zich vooral op medewerkers met veel extern contact, zoals balie- en KCC-medewerkers, BOA's, handhavers en andere publieksfunctionarissen.

Daarnaast beschikken veel organisaties over protocollen, richtlijnen en procedures waarmee medewerkers weten hoe zij moeten handelen bij online agressie. Voorbeelden hiervan zijn agressieprotocollen, richtlijnen voor sociale media, afspraken over het reageren op berichten en procedures voor het melden en opvolgen van incidenten. Ook wordt ingezet op het beperken van online agressie via het communicatiebeleid, bijvoorbeeld door het modereren of verwijderen van berichten op sociale media, het hanteren van huisregels en het beschermen van persoonsgegevens van medewerkers en bestuurders.

Verder noemen organisaties verschillende vormen van ondersteuning en nazorg, zoals vertrouwenspersonen, veiligheidscoördinatoren, meldpunten en ondersteuning bij meldingen of aangiften. In sommige organisaties zijn daarnaast gespecialiseerde interventieteams of experts beschikbaar om ernstige of terugkerende situaties te begeleiden. Tot slot worden ook fysieke en organisatorische veiligheidsmaatregelen genoemd, zoals beveiligingsvoorzieningen, risico-inventarisaties en periodieke onderzoeken naar de veiligheidsbeleving van medewerkers.

4.3.4 Doelen van het beleid: bewustwording, weerbaarheid en fysieke veiligheid

Bewustwording en weerbaarheid
Het vergroten van bewustzijn zien de meeste organisaties als een belangrijk doel van beleid. Daarbij gaat het onder meer om het bespreekbaar maken van incidenten en het herkennen van (online) agressie en ondermijning. Veelgenoemde instrumenten zijn: agressie- en weerbaarheidstrainingen, onboardingprogramma's, bewustwordingssessies, dilemma- en casusbesprekingen en e-learnings.

> *"Mensen moeten weten wat ze kunnen doen als ze geconfronteerd worden met agressie of bedreigingen." (Middelgrote gemeente)*

> Een gemeentesecretaris van een grote gemeente noemt: *"Toen ik hier binnenkwam werd gezegd: we hebben eigenlijk bijna nooit meldingen. Ik zei: dat kan niet kloppen."*

> *"Het gaat niet alleen om kennis, maar ook om handelingsperspectief." (Grote gemeente)*

> *"Bij nieuwe raadsleden besteden we daar expliciet aandacht aan." (Grote gemeente)*

> *"Je wilt voorkomen dat mensen pas gaan nadenken als er al iets gebeurd is." (Grote gemeente)*

> *"We hebben agressietrainingen en gaan gesprekstechnieken aanbieden om medewerkers beter toe te rusten." (Grote gemeente)*

Een adviseur integrale veiligheid geeft aan dat een training vooral nuttig is als het op maat gemaakt is voor een team: *"Een algemene training heeft niet hetzelfde effect als wanneer je een training hebt met toegepaste casuïstiek."*

Vrijwel alle organisaties investeren in het weerbaar maken van ambtenaren en politieke ambtsdragers. Zij benadrukken dat weerbaar maken niet betekent dat (online) agressie en bedreiging genormaliseerd worden.

> *“Ambtsdragers moeten weerbaar zijn, maar agressie mag nooit normaal worden.” (Grote gemeente)*

> *"Weerbaarheid is belangrijk, maar dat betekent niet dat je agressie moet accepteren." (Grote gemeente)*

> *"Dingen voorkomen, wil niet zeggen dat ze normaal zijn." (Provincie)*

> *"Agressie hoort niet bij het werk." (Middelgrote gemeente)*

Ook anderen waarschuwen voor het risico dat agressie wordt beschouwd als "onderdeel van het werk".

Fysieke veiligheid
Daarnaast worden diverse fysieke en organisatorische beschermingsmaatregelen genoemd, zoals beveiligingsprotocollen, toegangscontroles, vluchtplannen, preventieve risicoanalyses, beveiliging van vergaderlocaties en bijeenkomsten, samenwerking met politie en beveiligingspartners.

> *"Het moet niet pas in actie komen na een incident. We moeten die scenario's nu al bespreken." (Grote gemeente)*

Grote gemeenten hebben hier in de afgelopen jaren al veelal aandacht aan besteed, maar ook kleinere gemeenten merken dat ze preventieve maatregelen moeten nemen om hun medewerkers en politieke ambtsdragers te beschermen. Een raadsgriffier van een kleine gemeente noemt: *"Voor elke vergadering stem ik af met integrale veiligheid. Afhankelijk van het risicoprofiel wordt besloten tot zichtbare of onzichtbare beveiliging."*

Organisaties proberen een balans te vinden tussen een open overheid en een veilige werkomgeving. De raadsgriffier van een middelgrote gemeente vertaalt die urgentie *"We zijn dus ook nu heel druk bezig met een update van ons beveiligingsplan."* Enkele voorbeelden van fysieke maatregelen bij verschillende organisaties:

- het stadhuis toegankelijk houden voor inwoners, maar de werkruimtes van medewerkers af te schermen met toegangscontrole;
- publieksbalies beveiligen;
- meer cameratoezicht;
- de inzet van toezicht en beveiliging tijdens sommige publieke vergaderingen;
- aanpassingen van de raadszaal (o.a. positie van de publieke tribune en de afstand tussen publiek en raadsleden).

De organisaties zien het niet als een wenselijke ontwikkeling om ambtenaren en de politieke ambtsdragers op meer fysieke afstand te zetten van inwoners, maar wel als een noodzakelijke interventie. Een VPT-coördinator van een grote gemeente noemt: *"We hebben de raadzaal laten schouwen en gaan oefenen op ordeverstoringen, dreigementen en incidenten."* De raadsgriffier van dezelfde gemeente expliciteert: *"We gaan de opstelling van de raadzaal aanpassen zodat raadsleden niet meer met de rug naar de publieke tribune zitten."*

Anticiperen op maatschappelijke spanningen

De landelijke aandacht voor onder maatschappelijke spanningen rondom AZC-besluitvoering en stikstof, maken het steeds urgenter. Organisaties proberen preventieve maatregelen te nemen op basis van incidenten elders in het land. Veiligheidsmaatregelen worden niet alleen gebaseerd op incidenten die al hebben plaatsgevonden, maar ook op scenario's die worden verwacht.

> *"We zijn nu al aan het voor prepareren dat hier mensen voor de deur met vuurwerk staan te gooien." (Middelgrote gemeente)*
>
> *"We zijn veel meer bezig met risicoanalyses en beveiligingsmaatregelen dan een aantal jaren geleden." (Kleine gemeente)*
>
> *"Bij bepaalde dossiers kijken we vooraf welke veiligheidsmaatregelen nodig zijn." (Grote gemeente)*

Hoewel provincies en waterschappen van oudsher meer op afstand staan van de burger, geven zij aan dat grote maatschappelijke opgaven maatschappij (o.a. asiel, droogte, klimaatadaptatie, stikstof) het werk van hun ambtenaren en bestuurders ook steeds gevoeliger maakt. Zo heeft het waterbeheer steeds vaker direct gevolgen heeft voor inwoners, ondernemers en agrariërs. Daardoor krijgen waterschappen vaker te maken met weerstand, emoties en kritiek.

> *"Wij zitten tegenwoordig veel vaker aan de voorkant van maatschappelijke discussies. [...] Burgers worden mondiger, vinden veel meer van waterbeheer." (Waterschap)*

Bestuurders van waterschappen zijn volgens de geïnterviewden zichtbaarder geworden en worden ook persoonlijker benaderd. Hierdoor vervaagt de grens tussen kritiek op beleid en kritiek op de persoon. Een van de geïnterviewden bij een waterschap geeft aan dat de fysieke veiligheid van bestuurders steeds vaker aandacht krijgt: *"We hebben de veiligheidsscan voor bestuurders onder de aandacht gebracht en we zorgen ervoor dat er iemand thuis gaat kijken om de veiligheid van de woning te beoordelen."*

4.3.5 Melding, registratie en opvolging

De meeste organisaties beschikken doorgaans wel over meldingsprocedures (zie Tabel 4.3). Uit de interviews blijkt dat er binnen organisaties vaak meerdere mogelijkheden zijn om melding te doen (o.a. leidinggevenden, vertrouwenspersonen, HR-adviseurs, griffiers, veiligheidsadviseurs). De verwachting in de meeste organisaties is echter dat de aangeboden routes vaak niet gebruikt worden. Veel gesprekspartners signaleren dat incidenten niet altijd worden gemeld. Belangrijke oorzaken zijn: normalisering van agressie, onbekendheid met procedures, tijdsgebrek (politieke ambtsdragers) en beperkte verwachtingen van opvolging.

In de meeste organisaties liggen de verschillende functies op een lijn over de meldbereidheid en interne cultuur. In een onderzochte gemeente was het opvallend dat de raadsgriffie de meldingsbereidheid hoog inschat *"Ik denk dat de meldingsbereidheid heel erg hoog is"* en een raadslid het perspectief niet deelde omdat op basis van ervaring weinig met de meldingen gedaan wordt: *“Ik heb het tegen de griffier gezegd en ik ben bij de burgemeester geweest. Ze zeggen ‘ik vind het vreselijk’ en dan houdt het op.”*.

Meerdere organisaties spelen hier actief op in door de meldprocedure transparant en laagdrempelig te maken en daarmee een cultuur van vertrouwen te bewerkstelligen.

> *"Mensen moeten er vertrouwen in hebben dat melden zin heeft." (Grote gemeente)*
>
> *"Als medewerkers het gevoel hebben dat er niets gebeurt, stopt het melden vanzelf." (Grote gemeente)*
>
> *"Ook signalen die klein lijken kunnen waardevol zijn." (Grote gemeente)*
>
> *"Liever tien keer gemeld waarvan achteraf blijkt dat er niets hoefde te gebeuren, dan één keer niet melden." (Grote gemeente)*

Een opvallend patroon in meerdere organisaties is de zogenaamde meldparadox. Verschillende organisaties geven aan dat stijgende meldcijfers niet noodzakelijk betekenen dat de situatie verslechtert. Zij interpreteren een toename van meldingen vaak als een teken van groter vertrouwen in het systeem. Een grote gemeente beschouwt een stijging van het aantal meldingen niet als bewijs van een verslechterende situatie, maar als teken van een volwassen meldcultuur. Door incidenten beter zichtbaar te maken kunnen gerichte maatregelen worden genomen, waardoor agressie structureel wordt teruggedrongen. Vanuit deze redenering wordt een tijdelijke toename van meldingen gezien als noodzakelijke stap naar een veilige organisatie waarin het aantal incidenten uiteindelijk juist afneemt.

> *"Meer meldingen kunnen juist betekenen dat mensen de weg weten te vinden en vertrouwen hebben gekregen in het systeem." (Grote gemeente)*
>
> *"Meer meldingen hoeft helemaal niet te betekenen dat er meer incidenten zijn." (Provincie)*

"Vertrouwen is uiteindelijk de basis van meldbereidheid." (Waterschap)

"Wanneer iemand meldt, blijft diegene in regie over de afhandeling." (Grote gemeente)

Vrijwel alle organisaties zien opvolging als cruciale succesfactor. Melders moeten ervaren dat meldingen serieus worden genomen en dat zichtbaar actie wordt ondernomen.

"De opvolging van een melding is je belangrijkste succesfactor om een volgende melding weer binnen te krijgen. Onze standaard is dat we aangifte doen." (Waterschap)

"De terugkoppeling na een melding is cruciaal." (Grote gemeente)

Ondanks de toenemende aandacht voor veiligheid in de meeste organisaties bestaat de aanname dat online agressie nog steeds ondergerapporteerd wordt. Sommige ambtsdragers melden niet omdat zij vinden dat het "bij het werk hoort" of omdat online incidenten niet net zo ernstig als fysieke incidenten worden geclassificeerd. Daarentegen ziet men online agressie niet gezien als een losstaand digitaal probleem. Online bedreigingen kunnen leiden tot zorgen over fysieke veiligheid, woningbeveiliging, gezinsveiligheid en beveiliging van bijeenkomsten.

“Er wordt absoluut onder gemeld. Ik ben ervan overtuigd dat niet alles gemeld wordt wat plaatsvindt. […] Een deel wordt gezien als het hoort bij ons werk.” (Waterschap)

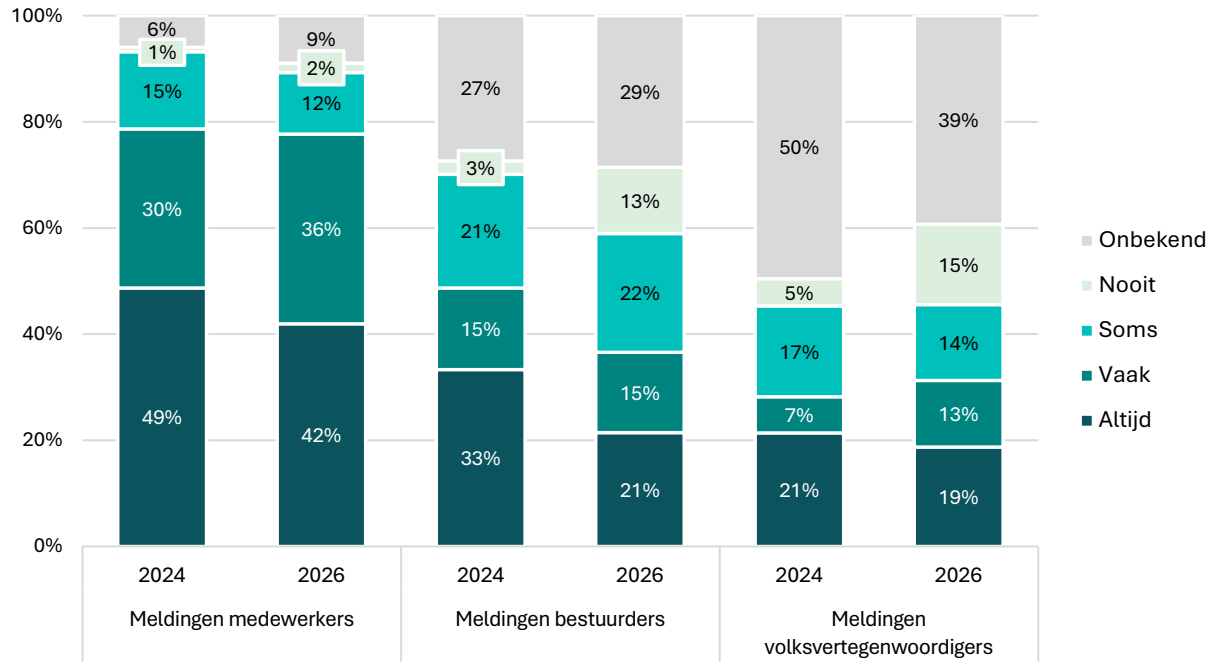
In verschillende gesprekken wordt genoemd dat vrouwelijke raadsleden relatief vaak doelwit zijn van vervelende online berichten of persoonlijke aanvallen. Daarbij gaat het vaker om opmerkingen over persoon, uiterlijk of rolpatronen dan om inhoudelijke kritiek. Er zijn voorbeelden van grotere gemeenten en provincies die investeren in de monitoring van online agressie en via sociale media. Dergelijke initiatieven worden echter doorgaans niet expliciet genoemd in het veiligheidsbeleid.

4.3.6 Registratie van meldingen

In het voorgaande is duidelijk geworden hoe belangrijk het is om incidenten te melden, maar ook dat dit niet in alle gevallen gebeurt. Registratie van meldingen is een mogelijke vervolgstap na een melding. Figuur 4.1 laat zien in welke mate meldingen worden geregistreerd. De meerderheid van de organisaties geeft aan meldingen van agressie tegen medewerkers altijd (42%) of vaak (36%) te registreren. In vergelijking met 2024 is een lichte verschuiving zichtbaar van organisaties die meldingen altijd registreren naar organisaties die dit vaak doen. Voor meldingen van agressie tegen dagelijks bestuurders en volksvertegenwoordigers is het beeld anders. Deze meldingen worden minder vaak geregistreerd en binnen de ambtelijke organisatie bestaat vaker onduidelijkheid over de vraag of registratie plaatsvindt. Voor beide groepen politieke ambtsdragers is ten opzichte van 2024 bovendien een toename zichtbaar van het aandeel organisaties dat aangeeft meldingen nooit te registreren.

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

Basis: decentrale overheden (n=132)



Op de vraag op welke wijze of via welk systeem meldingen van incidenten worden geregistreerd komen drie dominante werkwijzen naar voren:

- Gebruik van Gemeentelijk Incident Registratiesysteem (GIR);
- Registratie in bestaande organisatiebrede systemen (zoals Topdesk, Djuma of andere zaaksystemen);
- Handmatige registratie via Excel, formulieren of lijsten beheerd door HR, P&O of veiligheidsfunctionarissen.

Tegelijkertijd is er binnen deze drie werkwijzen ook sprake van aanzienlijke variatie. Vooral bij organisaties die interne systemen, formulieren of functionarissen noemen, is vaak niet duidelijk hoe de registratie precies wordt ingericht of waar gegevens uiteindelijk worden opgeslagen. Daardoor zijn buiten het veelgebruikte GIR-systeem geen sterke uniforme patronen zichtbaar in de gekozen registratiewijze. Veel organisaties lijken pragmatische, lokaal ontwikkelde oplossingen te gebruiken die aansluiten bij hun eigen processen en systemen.

Registraties vooral gebruikt voor bespreking en minder voor beleid en maatregelen

Net als in 2024 worden registraties van agressie-incidenten in 2026 het vaakst gebruikt voor bespreking op ambtelijk niveau (zie Figuur 4.2). Bijna twee derde van de organisaties (64%) geeft aan dat incidentregistraties periodiek ambtelijk worden besproken. Daarnaast worden registraties regelmatig (anoniem) opgenomen in een jaarverslag (57%) en gebruikt voor het ontwikkelen of aanpassen van beleid (57%). Ongeveer drie op de tien organisaties (29%) bespreken de registraties ook periodiek op bestuurlijk niveau.

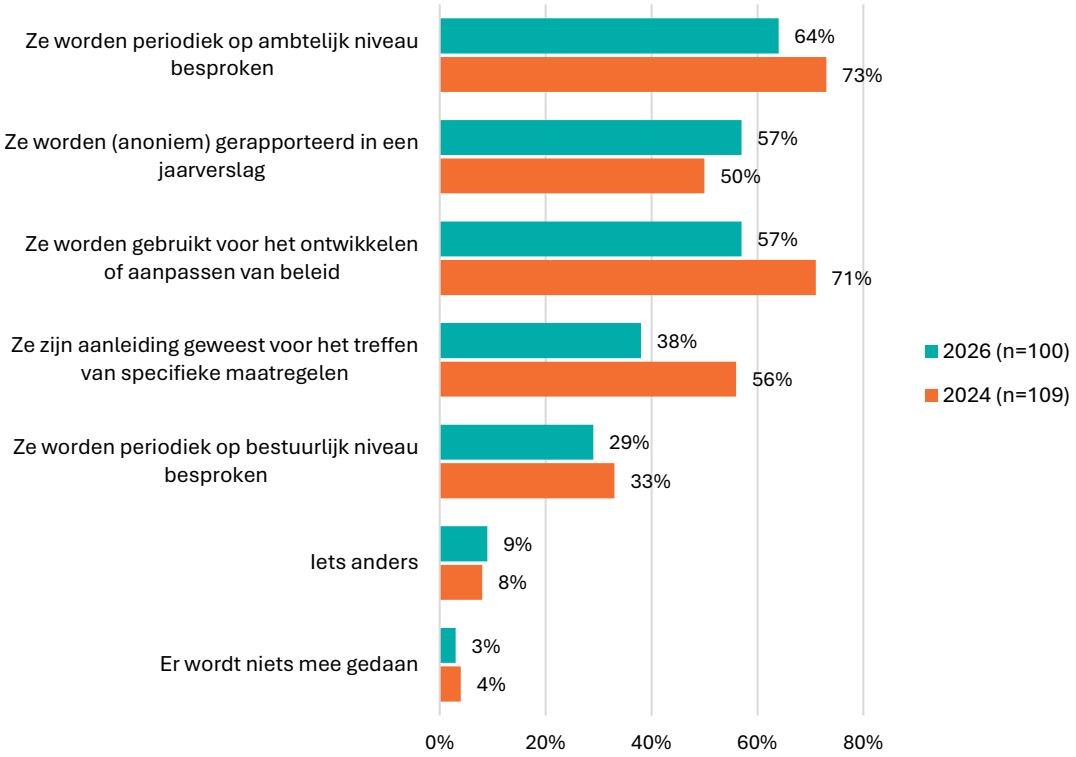
Ten opzichte van 2024 lijkt de informatie uit registraties minder vaak actief te worden benut voor verbetering van de organisatie. Het aandeel organisaties dat registraties gebruikt voor het ontwikkelen of aanpassen van

beleid is afgenomen van (71% naar 57%). Ook worden registraties minder vaak gebruikt voor het treffen van specifieke maatregelen: 38% in 2026 tegenover 56% in 2024.

Ook de periodieke bespreking van registraties is iets minder gebruikelijk geworden. Zowel bespreking op ambtelijk niveau (73% naar 64%) als op bestuurlijk niveau (33% naar 29%) komt in 2026 minder vaak voor dan in 2024. Daar staat tegenover dat organisaties registraties vaker verwerken in een (anoniem) jaarverslag. Het aandeel organisaties dat dit doet is gestegen van 50 naar 57 procent. Slechts een klein deel van de organisaties geeft aan niets met registraties te doen (3%). Dit wijst erop dat registraties van agressie-incidenten vrijwel altijd op enige wijze worden benut binnen de organisatie.

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

Basis: organisaties die incidenten altijd, vaak of soms registreren



Maatregelen naar aanleiding van de registratie van meldingen

In totaal 38 procent van de organisaties die meldingen registreren, zegt naar aanleiding van de registratie specifieke maatregelen te hebben getroffen. De antwoorden op de vraag welke dit waren, wijzen erop dat registraties van agressie leiden tot uiteenlopende maatregelen in vier hoofdrichtingen:

- Verbetering van de fysieke veiligheid (alarmknoppen, cameratoezicht, gebouwaanpassingen)
- Training en bewustwording van medewerkers (weerbaarheid, de-escalatie en voorlichting)
- Aanscherping van beleid en procedures (protocollen, meldprocessen en huisregels)
- Maatregelen richting daders (waarschuwingen, verboden en aangifte)

Daarnaast investeren sommige organisaties in ondersteuning van medewerkers en in de verdere verbetering van hun registratie- en meldsystemen. Tegelijkertijd laten de antwoorden zien dat er buiten deze hoofdlijnen

geen sterk uniform patroon bestaat; veel organisaties kiezen een combinatie van maatregelen die aansluit bij de specifieke aard van de geregistreerde incidenten.

Registreren is geen doel op zich
In gesprekken komt naar voren dat registreren geen doel is op zich. De geïnterviewde organisaties zien registratie vooral als een manier om zicht te krijgen op patronen, risico's en kwetsbaarheden binnen de organisatie. Verschillende gesprekspartners benadrukken dat cijfers weinig betekenis hebben wanneer zij niet worden gekoppeld aan reflectie, opvolging en analyse. Een HR-adviseur legt ook een relatie tussen meldbereidheid en de kwaliteit van de registratie: als medewerkers gebeurtenissen niet melden, komen deze vanzelfsprekend ook niet in het systeem terecht. Een vertrouwenspersoon noemt: *“Sommigen willen vooral sparren over wat ze meemaken en vinden het juist spannend als iets geregistreerd wordt."*

Verschillende gemeenten hebben intern vastgelegd om registraties van meldingen vast te leggen in het GIR. Het daadwerkelijke inzicht hangt echter samen met de administratie en het van wat medewerkers daadwerkelijk melden. Een gemeentesecretaris licht toe: *“We hebben de afspraak intern dat we dingen vastleggen in het GIR. Maar ik merk dat het niet altijd ingevuld wordt. We merken tegelijkertijd dat er wel wordt gehandeld naar de uitgangspunten die we met elkaar hebben vastgesteld. En één van die uitgangspunten is altijd aangifte doen, maar ook om het op te volgen. En dat gaat erg goed. We hebben ook erg goede samenwerking met de politie. Daar hebben we heel bewust een aantal jaar geleden in geïnvesteerd van beide kanten en dat helpt ons enorm op het moment dat er gevaarlijke situaties zijn.”*

> *“We gebruiken het GIR, maar niet optimaal, dus eigenlijk gewoon te weinig. Dat is ook een speerpunt om dat weer onder de aandacht te brengen.” (Middelgrote gemeente)*

Onder sommige ambtenaren is het GIR onbekend terwijl ze wel behoefte hebben aan landelijke monitoring van veiligheidsincidenten: *"Het mooiste zou zijn als agressie landelijk wordt bijgehouden zodat inzichtelijk wordt wat er gebeurt." (Grote gemeente)*

Verschillende organisaties geven aan dat registratie alleen waarde heeft als melders merken dat er daadwerkelijk iets met signalen gebeurt. Goede opvolging vergroot het vertrouwen, verhoogt de meldingsbereidheid en verbetert indirect daarmee ook de kwaliteit van registraties. In de gesprekken ligt sterk de nadruk op de stap ná registratie: de terugkoppeling, opvolging en zichtbare actie.

4.3.7 Aangifte
In paragraaf 3.4 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 4.4 - 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	33%
Het slachtoffer doet zelf melding of aangifte bij de politie	5%
Dat kan per geval verschillen	55%
Op een andere manier	7%

4.3.8 Nazorg

Nazorg wordt in vrijwel alle organisaties beschouwd als een belangrijk onderdeel van de aanpak van agressie en bedreiging. Vormen van nazorg die worden genoemd zijn:

- opvang na incidenten;
- gesprekken met leidinggevenden;
- ondersteuning door HR;
- vertrouwenspersonen;
- collegiale ondersteuning;
- evaluatiegesprekken;
- ondersteuning bij aangifte.

Nazorg gaat verder dan het afhandelen van een incident. Het gaat ook om erkenning, aandacht en terugkoppeling. Een raadslid van een grote gemeente: *"Het helpt als iemand even vraagt hoe het gaat."* Een terugkerend thema is dat medewerkers en bestuurders vooral behoefte hebben aan het gevoel dat zij er niet alleen voor staan, ook op de langere termijn. Intervisie, collegiale steun en reflectie op incidenten vormen daarom belangrijke vormen van nazorg en leren.

> *" Wanneer een medewerker een melding doet, hebben we dezelfde dag contact. Mensen moeten voelen dat ze er niet alleen voor staan." (Grote gemeente)*
>
> *"Bestuurders hebben soms dezelfde behoefte aan opvang als medewerkers, maar die ondersteuning is minder vanzelfsprekend georganiseerd." (Waterschap)*
>
> *"Je moet incidenten niet alleen afhandelen, maar er ook van leren." (Provincie)*
>
> *"We gaan er meteen met elkaar over zitten en bespreken ook een paar dagen later opnieuw wat het met iemand heeft gedaan." (Grote gemeente)*

4.4 Veranderingen in aanpak en beleid

Ruim de helft (56%) van de organisaties geeft in de enquête aan dat er in de afgelopen twee jaar iets is veranderd in de aanpak van agressie en intimidatie. De antwoorden op de vraag wat er is veranderd, laten zien dat de meeste veranderingen niet zozeer betrekking hebben op volledig nieuw beleid, maar uit een verdere professionalisering en aanscherping van bestaand beleid. Daarbij zijn meerdere categorieën te onderscheiden:

1 Actualisering en aanscherping van beleid en protocollen

De meest voorkomende verandering betreft het actualiseren, aanscherpen en formaliseren van bestaand beleid rondom agressie en intimidatie. Organisaties geven aan dat agressieprotocollen zijn herzien, nieuwe protocollen zijn opgesteld en bestaande procedures zijn aangepast. Ook zijn in verschillende organisaties specifieke beleidskaders of handelingsperspectieven ontwikkeld voor medewerkers, bestuurders en politieke ambtsdragers. Daarnaast is het beleid in sommige gevallen uitgebreid of verduidelijkt door nieuwe verschijningsvormen van agressie expliciet op te nemen, zoals online agressie en intimidatie.

2 Meer aandacht voor agressie als organisatiebreed thema

Daarnaast geven veel organisaties aan dat agressie en intimidatie een prominentere plek hebben gekregen binnen de organisatie. Het onderwerp wordt vaker besproken binnen management- en bestuursoverleggen, opgenomen in inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers en onder de aandacht gebracht via communicatie- en bewustwordingscampagnes. Ook wordt meer nadruk gelegd op het belang van het melden van incidenten.

3 Meer aandacht voor preventie, training en weerbaarheid

Veel organisaties hebben hun inzet op preventie uitgebreid door trainingen en voorlichting verder te ontwikkelen. Hierbij gaat het onder meer om weerbaarheids- en de-escalatietrainingen, e-learningmodules en maatwerktrainingen voor specifieke functiegroepen. In verschillende organisaties zijn deze trainingen structureel onderdeel geworden van het inwerk- of opleidingsprogramma.

4 Professionalisering van de organisatie en verantwoordelijkheden

Een deel van de organisaties heeft de aanpak van agressie verder geprofessionaliseerd door extra capaciteit beschikbaar te stellen of nieuwe functies en teams in te richten. Voorbeelden hiervan zijn het aanstellen van adviseurs Veilige Publieke Taak, het uitbreiden van capaciteit binnen HR of veiligheid, en het oprichten van agressiebeheer-, opvang- of interventieteams.

5 Strengere normstelling en opvolging van incidenten

Uit de antwoorden blijkt verder dat verschillende organisaties een strengere lijn zijn gaan hanteren ten aanzien van agressie en intimidatie. Daarbij wordt nadrukkelijker uitgedragen dat agressie niet wordt geaccepteerd, wordt vaker aangifte gedaan en worden incidenten consequenter opgevolgd. Sommige organisaties beschrijven deze ontwikkeling als een verschuiving naar een zero-tolerancebenadering.

6 Toenemende aandacht voor online agressie

In diverse organisaties is de aandacht voor online agressie en intimidatie toegenomen. Dit heeft geleid tot aanpassingen in beleid en protocollen, een scherpere normstelling rond online uitingen en meer aandacht voor digitale weerbaarheid van medewerkers en politieke ambtsdragers.

7 Specifieke aandacht voor politieke ambtsdragers

Tot slot geven meerdere organisaties aan dat de veiligheid van politieke ambtsdragers de afgelopen twee jaar nadrukkelijker aandacht heeft gekregen. Dit komt onder meer tot uiting in specifieke protocollen, veiligheidsscans, aanvullende beveiligingsmaatregelen en een grotere focus op bewustwording en ondersteuning van bestuurders en volksvertegenwoordigers.

Daarnaast komt uit de antwoorden naar voren dat online agressie en de veiligheid van politieke ambtsdragers in de afgelopen twee jaar vaker expliciet onderdeel zijn geworden van het beleid. Daarmee lijkt de ontwikkeling vooral te wijzen op een verschuiving van reactief naar meer structureel, preventief en professioneel beleid.

Achtergronden van aanpassing en aanscherping van beleid

Als vervolg op de vraag welke verandering zijn doorgevoerd is ook gevraagd naar achtergronden daarvan. De antwoorden laten zien dat aanpassingen in beleid rondom agressie en intimidatie meestal voortkwamen uit een combinatie van factoren.

De meest genoemde aanleiding is een ervaren **toename van agressie en intimidatie**, zowel in de vorm van een groter aantal incidenten als een toename van de ernst en complexiteit ervan. Daarbij wordt niet alleen gewezen op fysieke en verbale agressie, maar ook op online intimidatie en agressie richting politieke ambtsdragers. Deze ontwikkeling wordt door veel respondenten geplaatst tegen de achtergrond van bredere maatschappelijke veranderingen. Organisaties signaleren onder meer een verharding van de samenleving, toenemende polarisatie, afnemend vertrouwen in de overheid en oplopende spanningen rondom maatschappelijk gevoelige onderwerpen. Volgens respondenten zorgen deze ontwikkelingen ervoor dat medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers vaker te maken krijgen met agressief of intimiderend gedrag.

Daarnaast vormden in verschillende organisaties **concrete incidenten** een directe aanleiding om beleid, procedures of werkwijzen tegen het licht te houden. Soms ging het om één ernstig incident, maar vaker wordt verwezen naar meerdere incidenten in korte tijd. Dergelijke ervaringen maakten zichtbaar waar onduidelijkheden, knelpunten of risico's in de bestaande aanpak zaten en gaven aanleiding om deze te herzien.

Ook **interne organisatorische factoren** speelden een belangrijke rol. Diverse organisaties geven aan dat zij hun aanpak wilden professionaliseren, bijvoorbeeld door verantwoordelijkheden beter te beleggen, meer inzicht te verkrijgen in de aard en omvang van incidenten, de opvolging van meldingen te verbeteren of een meer uniforme werkwijze binnen de organisatie te realiseren. Daarbij werd agressie en intimidatie steeds vaker benaderd als een onderwerp dat vraagt om een structurele en organisatiebrede aanpak. Hiermee samenhangend noemen verschillende respondenten dat medewerkers en leidinggevenden in de praktijk onvoldoende waren toegerust om met agressie en intimidatie om te gaan. Er was soms sprake van handelingsverlegenheid, een gebrek aan expertise of onvoldoende bekendheid met bestaande protocollen. Ook werden beperkte capaciteit en afhankelijkheid van individuele medewerkers genoemd als redenen om beleid en organisatie verder te versterken.

Ten slotte wijzen diverse organisaties erop dat hun beleid aan **actualisatie** toe was. Bestaande protocollen, gedragscodes en afspraken waren in sommige gevallen verouderd of sloten onvoldoende aan bij actuele ontwikkelingen, nieuwe wet- en regelgeving en landelijke initiatieven op het gebied van Veilige Publieke Taak en de bescherming van medewerkers en politieke ambtsdragers. De beleidsaanpassingen kunnen daarmee

eveneens worden gezien als onderdeel van een bredere professionalisering en modernisering van de aanpak van agressie en intimidatie.

Succesfactoren in de aanpak
Aan de organisaties is aan het einde van de vragenlijst gevraagd welke geleerde lessen of geboekte successen in de aanpak tegen agressie en intimidatie wil uw organisatie delen met andere organisaties. Meer dan 40 organisaties gaven op deze open vraag een antwoord. Opvallend is dat veel organisaties niet een specifieke succesfactor nomen, maar wijzen op het belang van een samenhangende aanpak waarin preventie, ondersteuning, registratie en handhaving elkaar versterken. De meest genoemde factoren concentreren zich rond vier thema's:

1. *Hoge meldingsbereidheid en goede registratie*

Een belangrijke succesfactor die organisaties noemen is het stimuleren van meldingsbereidheid en het systematisch registreren van incidenten. Door medewerkers actief aan te moedigen meldingen te doen, ontstaat een realistischer beeld van de aard en omvang van agressie en intimidatie binnen de organisatie. Verschillende organisaties benadrukken daarbij het belang van toegankelijke managementinformatie, zodat leidinggevenden beter inzicht krijgen in ontwikkelingen en gerichter maatregelen kunnen nemen. Ook wordt genoemd dat voortdurende communicatie over het melden van incidenten noodzakelijk is om registratie en opvolging structureel onder de aandacht te houden.

2. *Agressie structureel bespreekbaar maken*

Veel organisaties ervaren meerwaarde van een aanpak waarin agressie en intimidatie regelmatig onderwerp van gesprek zijn. Teamsessies, dilemma-spellen en gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden helpen om ervaringen te delen, bewustwording te vergroten en signalen vroegtijdig te herkennen. Betrokkenen benadrukken dat het belangrijk is om aandacht te blijven besteden aan het onderwerp, ook wanneer er zich geen incidenten voordoen. Deze continue aandacht draagt volgens hen bij aan een organisatiecultuur waarin agressie bespreekbaar is en medewerkers zich gehoord voelen.

3. *Medewerkers ondersteunen en beschermen*

Een belangrijk principe is dat medewerkers moeten ervaren dat de organisatie achter hen staat wanneer zij met agressie of intimidatie te maken krijgen. Organisaties noemen onder meer goede opvang en nazorg, persoonlijke aandacht van leidinggevenden en ondersteuning door bijvoorbeeld een bedrijfsopvangteam. Ook het snel reageren op incidenten en het serieus nemen van signalen wordt gezien als belangrijk voor het veiligheidsgevoel van medewerkers. Gesteld wordt dat juist deze zichtbare steun bijdraagt aan een grotere meldingsbereidheid en het vertrouwen in de organisatie versterkt.

4. *Duidelijke normen en consequent optreden*

Ten slotte noemen veel organisaties het belang van een heldere normstelling en een consequente opvolging van incidenten. Daarbij wordt expliciet uitgedragen dat agressie en intimidatie niet worden geaccepteerd en dat overtredingen leiden tot passende maatregelen. Voorbeelden hiervan zijn stopgesprekken, waarschuwingsbrieven, contact- of toegangsverboden en het doen van aangifte. Respondenten benadrukken dat niet alleen de maatregelen zelf van belang zijn, maar vooral dat deze organisatiebreed op een consistente manier worden toegepast, zodat voor medewerkers én betrokken burgers duidelijk is waar de grenzen liggen.

4.5 Ontwikkelingen en uitdagingen

In het algemeen stellen organisaties binnen het decentraal bestuur dat de basis van het beleid veelal op orde is. Tegelijkertijd laten de enquêtes en vooral de interviews zien dat zij worden geconfronteerd met twee belangrijke ontwikkelingen: 1) een toenemende maatschappelijke verharding, en 2) een vervagende scheidslijn tussen veiligheids- en integriteitsvraagstukken.

4.5.1 Toenemende maatschappelijke verharding en persoonlijke aanvallen

Ambtenaren en publieke ambtsdragers voeren hun werk uit in een maatschappelijke context die continu verandert. Organisaties signaleren een combinatie van toenemende polarisatie, afnemend vertrouwen in de overheid, verharding van het publieke debat, de invloed van sociale media en een groeiende neiging om politieke onvrede te richten op individuele ambtsdragers. Deze ontwikkelingen worden gezien als een structurele uitdaging voor de toekomst.

> *"De wereld is wel veranderd. Het aantal bedreigingen is echt bizar, zeker ook digitaal." (Provincie)*

> *"Vroeger moest je naar het stadhuis komen om je boosheid te uiten. Nu zit een raadslid letterlijk in je telefoon." (Grote gemeente)*

Meerdere gesprekspartners beschrijven dat agressie en intimidatie niet langer uitsluitend voortkomen uit individuele incidenten, maar steeds vaker samenhangen met maatschappelijke spanningen rondom onderwerpen als asielopvang, stikstof, ruimtelijke ontwikkeling, handhaving en andere controversiële dossiers. De aard van het werk verandert daardoor voor bestuurders, volksvertegenwoordigers en publieke functionarissen. Ook een raadsgriffier van een grote gemeente noemt: *"Ik besteedde tien jaar geleden misschien twee procent van mijn tijd aan veiligheid. Nu eerder twintig procent."*

Verschillende raadsleden benoemen een verschuiving waarbij politieke meningsverschillen sneller uitmonden in persoonlijke aanvallen. Een raadslid van een grote gemeente beschrijft hoe maatschappelijke discussies steeds vaker persoonlijk worden gemaakt: *"Je merkt dat mensen niet alleen boos zijn op besluiten, maar dat die boosheid ook op personen wordt gericht."* Een andere volksvertegenwoordiger laat zich hierdoor niet meer uit over sommige onderwerpen om bedreigende reacties op sociale media en in het politiek debat te voorkomen: *"Op het moment dat je dat doet, sta je dus ook gelijk midden in de wind. En dat voelt niet veilig. Er zijn onderwerpen die ik dus mijd waar ik wel wat van vind omdat ik geen zin heb om al de gal over me heen te krijgen."* Een raadslid van een kleine gemeente geeft aan dat op sommige dossiers met maatschappelijke spanningen gedrag aanpast uit angst voor reactie: *"Het heeft invloed op hoe je je voorbereidt en wat je nog durft te zeggen."*

De ontwikkeling in de normalisering lijkt volgens sommige raadsleden wel te kantelen: *"Eerder hadden we ook wel zoiets van: ach, het hoort erbij. Nu zitten we meer op de lijn van: het hoort er niet bij." (Middelgrote gemeente)*

Sommige griffiers signaleren dat deze ontwikkeling gevolgen heeft voor het functioneren van de democratie. Een griffier beschrijft dat veiligheidsvraagstukken niet alleen gaan over bescherming van individuele raadsleden, maar ook over de vraag of mensen zich nog vrij voelen om politieke functies te vervullen. Een raadslid uit dezelfde gemeente geeft aan: *"Goede kandidaten hebben één voor één tegen mij gezegd: ik ga het niet doen."* Andere organisaties herkennen de afname in interesse voor politieke functies, maar nuanceren het beeld dat staten- en raadsleden hun werk niet meer kunnen uitvoeren. Ook vrouwelijke

staten- en raadsleden geven aan dat ze horen dat andere collega's overwegen om te stoppen, maar dat het voor velen geen dilemma vormt.

Digitalisering en sociale media spelen volgens velen een belangrijke rol in deze ontwikkeling. In meerdere organisaties wordt gewezen op de snelheid waarmee berichten zich verspreiden, de mogelijkheid om publieke functionarissen direct te benaderen en de manier waarop fragmenten of uitspraken uit hun context kunnen worden gehaald. Hierdoor verschuift een deel van de veiligheidsproblematiek van fysieke naar digitale en reputatiegerichte risico's.

> *"Het risico van verdere digitalisering en AI is dat het persoonlijke contact afneemt. Als inwoners dan uiteindelijk iemand aan de lijn krijgen, komt alle opgebouwde frustratie bij die medewerker terecht." (Grote gemeente)*

Uit de gesprekken ontstaat het beeld dat de belangrijkste toekomstige veiligheidsuitdaging niet zozeer bestaat uit een toename van fysieke dreigingen, maar uit de voortdurende druk die maatschappelijke polarisatie, wantrouwen en digitale agressie leggen op publieke ambtsdragers en het functioneren van de democratie.

> *"Dat ik ga stoppen als raadslid heeft niet alleen met de veiligheid te maken maar ook omdat ik vind dat het na al die jaren goed is dat er nieuwe mensen komen. Maar ik hoop wel dat zij hun werk straks veilig kunnen doen. Daarom was ik blij met de campagne die aandacht vraagt voor wat raadsleden soms meemaken. Ik denk dat de overheid zich best eens achter de oren mag krabbelen over haar eigen rol daarin. En ook de Tweede Kamer heeft daarin een voorbeeldfunctie: goed voorbeeld doet goed volgen." (Kleine gemeente)*

4.5.2 Veiligheid en integriteit raken steeds sterker met elkaar verweven

Hoewel de meeste gesproken gemeenten veiligheid en integriteit formeel onderscheiden, raken beide thema's in de praktijk steeds meer met elkaar verbonden. Een veiligheidscoördinator differentieert: *"Van buiten naar binnen is veiligheid. Binnen naar binnen is integriteit."* Anderen benadrukken dat agressie en bedreiging niet langer uitsluitend een veiligheidsvraagstuk zijn, maar ook raken aan democratisch functioneren, werkgeverschap en integriteit. Een adviseur integrale veiligheid geeft aan: *"Veiligheid en integriteit hangen sterk met elkaar samen."* Een politieke ambtsdrager zegt: *"Aan integriteit hangt veiligheid heel erg. Dat was in mijn jonge jaren veel minder. Ging het over integriteit, dan was er minder veiligheid aan gekoppeld. Veiligheid en integriteit kun je nu eigenlijk niet los van elkaar zien."* En een raadsgriffie legt het als volgt uit: *"Integriteit en veiligheid zijn voor mij twee kanten van dezelfde medaille. Integriteit gaat over het eigen gedrag en de eigen voorwaarden waarbinnen je het werk doet."*

Uit de documentenanalyse van de onderzochte organisaties blijkt dat het integriteits- en veiligheidsbeleid veelal in afzonderlijke beleidsdocumenten zijn beschreven. Gedragscodes vooral gaan over hoe medewerkers, bestuurders en raadsleden zichzelf behoren te gedragen en omgaan met anderen. Denk aan belangenverstrengeling, ongewenst gedrag in het kader van omgangsvormen, geheimhouding en geschenken. Voor bedreigingen door burgers, inwoners, actiegroepen of andere externe partijen worden doorgaans aparte protocollen gebruikt.

> *"Integriteit en veiligheid zijn voor mij twee kanten van dezelfde medaille. Integriteit gaat over het eigen gedrag en de eigen voorwaarden waarbinnen je het werk doet." (Grote gemeente)*

Uit de gesprekken komt naar voren dat er in de praktijk kwesties zijn met overlap. Beschuldigingen van partijdigheid, mediacampagnes, online verdachtmakingen en twijfel aan professioneel handelen leiden niet alleen tot integriteitsvraagstukken, maar ook tot gevoelens van onveiligheid bij medewerkers.

> *"De integriteit van dat team werd in twijfel getrokken door de media op te zoeken. Je krijgt dan het gevoel dat je je moet verdedigen." (Grote gemeente)*

Ambtenaren en politieke ambtsdragers ervaren ook het grijze gebied tussen veiligheids- en integriteitskwesties. Bijvoorbeeld:

- een bestuurder wordt met persoonlijke bedreigingen onder druk gezet om een vergunning te verlenen: veiligheidskwestie én mogelijk integriteitsrisico;
- intimidatie door een crimineel netwerk om besluitvorming te beïnvloeden: veiligheidsvraagstuk met een duidelijke integriteitscomponent. In verschillende organisaties wordt dit in integriteitsdocumenten gekoppeld aan ondermijnende criminaliteit en beïnvloeding van het openbaar bestuur.

Een andere vorm is het gebruik maken van juridische instrumenten om politieke druk uit te oefenen. Verschillende organisaties beschrijven dat Woo-verzoeken, klachtenprocedures, bezwaarprocedures, handhavingsverzoeken of ingebrekestellingen niet alleen worden gebruikt om informatie te verkrijgen of rechtsbescherming te zoeken, maar soms ook om druk uit te oefenen op bestuurders en organisaties.

> *“Sommige inwoners juridiseren heel veel. Eentje gaat ook de grens van bedreiging wel eens over. Die valt pakketwachten aan als de uitslag van de rechtszaak hem niet bevalt. De grootste bedreiging hij feitelijk uit is: als jullie op mijn terrein komen, sla ik je eraf. Maar sinds wij niet op zijn trein komen, is dat een beetje een loze bedreiging.” (Kleine gemeente)*

Behalve dat de grote aantallen procedures veel capaciteit vergen, ziet een secretaris het ook als *“Een nieuwe vorm van bedreiging”*. Het gevolg hiervan is ook dat medewerkers en bestuurders zich steeds bewuster worden van de mogelijkheid dat documenten kunnen worden opgevraagd of procedures kunnen worden gestart. Daardoor ontstaat volgens organisaties soms voorzichtigheid of terughoudendheid in communicatie.

> *"Er ontstaat een soort mondeling circuit." (Waterschap)*

Sommige organisaties spelen in op de onduidelijkheid door een overkoepelend beleid te introduceren. De hoeveelheid regelingen, protocollen en beleidsdocumenten rondom agressie, integriteit, sociale veiligheid en meldingen, zorgen er naar eigen zeggen voor dat medewerkers de weg naar ondersteuning niet altijd gemakkelijk vinden. Daarom werken ze aan een bundeling van deze onderwerpen, een zogenoemde ‘paraplu’, die ook het melden van incidenten laagdrempeliger moet maken.

> *"We maken één paraplu met één centrale meldknop, waaronder alles valt. Vanuit die paraplu worden medewerkers vervolgens automatisch naar het juiste thema geleid, zoals integriteit, fraude, bedreigingen of ondermijning." (Grote gemeente)*

4.6 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte

4.6.1 Succesfactoren in de aanpak van agressie en intimidatie

Zowel uit de enquête onder organisaties als uit de interviews komt naar voren dat succesvolle organisaties agressie en intimidatie niet aanpakken met één afzonderlijke maatregel, maar met een samenhangende aanpak waarin preventie, meldingen, ondersteuning, leiderschap en handhaving elkaar versterken. De genoemde succesfactoren kunnen worden gegroepeerd rond vijf samenhangende thema's.

1. Vertrouwen, meldingsbereidheid en goede registratie

Een belangrijke succesfactor is het creëren van een omgeving waarin medewerkers en politieke ambtsdragers zich veilig voelen om incidenten te melden. Verschillende organisaties benadrukken dat een hoge meldingsbereidheid essentieel is om een realistisch beeld te krijgen van de aard en omvang van agressie en intimidatie. Door incidenten systematisch te registreren ontstaat niet alleen meer inzicht in ontwikkelingen, maar kunnen ook gerichter maatregelen worden genomen. Daarbij wordt het belang genoemd van toegankelijke managementinformatie en van voortdurende communicatie over het melden van incidenten, zodat registratie en opvolging blijvend onder de aandacht staan.

Uit de interviews blijkt dat meldingsbereidheid nauw samenhangt met het vertrouwen dat medewerkers hebben in de organisatie. Vertrouwen om een melding te doen, vertrouwen in degene bij wie de melding wordt gedaan en vertrouwen in een zorgvuldige opvolging blijken cruciale voorwaarden. Mensen zijn eerder geneigd incidenten te melden wanneer zij zien dat meldingen daadwerkelijk leiden tot actie en wanneer zij invloed ervaren op de verdere afhandeling.

> *"Je moet continu blijven investeren in dat vertrouwen."* (Waterschap)

Ook laagdrempelige meldstructuren dragen hieraan bij. Verschillende organisaties noemen de aanwezigheid van vertrouwenspersonen naast leidinggevenden als een belangrijke succesfactor. Hierdoor zoeken medewerkers en politieke ambtsdragers eerder steun of advies en kunnen problemen soms worden opgepakt voordat zij escaleren. Daarnaast worden korte lijnen binnen de organisatie, snelle afstemming tussen betrokken teams en goede samenwerking met politie en andere partners als waardevol beschouwd.

2. Agressie structureel bespreekbaar maken

Een tweede succesfactor is het blijvend bespreekbaar maken van agressie en intimidatie. Veel organisaties ervaren meerwaarde van een aanpak waarin het onderwerp regelmatig terugkomt in teamsessies, dilemma-spellen, werkoverleggen en gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden. Dit helpt om ervaringen te delen, bewustwording te vergroten en signalen in een vroeg stadium te herkennen.

Uit de interviews blijkt eveneens dat voortdurende aandacht voor agressie, bedreigingen en morele dilemma's belangrijk wordt gevonden. Verschillende gesprekspartners waarschuwen dat veiligheid en integriteit anders het risico lopen een "papieren tijger" te worden. Tegelijkertijd geven sommige organisaties aan dat een voortdurende focus ook averechts kan werken. Vanuit de gedachte dat "wat je aandacht geeft, groeit", kiezen zij ervoor om bewust momenten te selecteren waarop het onderwerp aan bod komt.

Gemeenschappelijk in beide perspectieven is de overtuiging dat agressie en intimidatie bespreekbaar moeten blijven om te voorkomen dat medewerkers ongewenst gedrag als normaal gaan beschouwen.

"We moeten het met elkaar bespreekbaar houden, anders ga je onbewust die grens steeds verleggen." (Grote gemeente)

3. Medewerkers ondersteunen en beschermen
Veel organisaties noemen de ondersteuning van medewerkers als een essentieel onderdeel van een succesvolle aanpak. Medewerkers moeten ervaren dat de organisatie achter hen staat wanneer zij met agressie of intimidatie worden geconfronteerd. Goede opvang, nazorg, persoonlijke aandacht van leidinggevenden en ondersteuning door bijvoorbeeld bedrijfsopvangteams worden daarbij als belangrijke elementen genoemd.

Ook het snel reageren op incidenten en het serieus nemen van signalen draagt volgens respondenten bij aan het veiligheidsgevoel van medewerkers. Deze zichtbare steun vergroot niet alleen het vertrouwen in de organisatie, maar stimuleert ook de bereidheid om incidenten te melden. De interviews laten zien dat daarbij laagdrempelige ondersteuning, bijvoorbeeld via vertrouwenspersonen, eveneens een belangrijke rol speelt.

4. Zichtbaar leiderschap en duidelijke normstelling
Een vierde succesfactor betreft de rol van leiderschap. Uit de interviews komt sterk naar voren dat leidinggevenden, griffiers, gemeentesecretarissen en bestuurders een bepalende invloed hebben op de veiligheidscultuur binnen de organisatie. Wanneer bestuurders en leidinggevenden expliciet laten zien dat agressie en intimidatie niet worden geaccepteerd, ontstaat meer aandacht, capaciteit en draagvlak voor maatregelen.

"Cultuur wordt bepaald door wat leidinggevenden doen, niet door wat er op papier staat." (Kleine gemeente)

"Het goede voorbeeld blijft misschien wel het belangrijkste instrument." (Provincie)

Deze rol van leiderschap sluit nauw aan bij een andere vaak genoemde succesfactor uit de enquête: duidelijke normen en een consequente opvolging van incidenten. Organisaties benadrukken het belang van heldere kaders waaruit blijkt dat agressie en intimidatie niet worden geaccepteerd. Daarbij gaat het niet alleen om het formuleren van normen, maar vooral om het consequent toepassen ervan. Voorbeelden zijn stopgesprekken, waarschuwingsbrieven, contact- of toegangsverboden en het doen van aangifte. Volgens respondenten is het van groot belang dat dergelijke maatregelen organisatiebreed op een consistente manier worden toegepast, zodat voor medewerkers én burgers duidelijk is waar de grenzen liggen.

5. Preventief handelen
Ten slotte wordt preventie door verschillende organisaties genoemd als belangrijke succesfactor. Daarbij gaat het om het voorkomen van incidenten voordat zij ontstaan of escaleren. Organisaties noemen onder meer het werken met oefeningen, risicosignalering en fysieke veiligheidsmaatregelen. Deze preventieve aanpak sluit aan bij de bredere overtuiging dat agressie en intimidatie niet uitsluitend achteraf moeten worden aangepakt, maar dat organisaties actief moeten investeren in het herkennen van risico's en het vergroten van de weerbaarheid van medewerkers en politieke ambtsdragers.

Gezamenlijk laten de enquête en de interviews zien dat succesvolle organisaties niet kiezen voor één afzonderlijke interventie, maar voor een integrale aanpak waarin vertrouwen, meldingsbereidheid, bespreekbaarheid, ondersteuning, leiderschap, normstelling en preventie elkaar versterken. Daardoor

ontstaat niet alleen een betere reactie op incidenten, maar ook een organisatiecultuur waarin veiligheid structureel aandacht krijgt.

4.6.2 Ondersteuningsbehoefte

In alle interviews is de eventuele ondersteuningsbehoefte aan de orde gekomen. Vanuit dat perspectief wordt met name een rol gezien voor BZK als landelijke kennisdeler, verbinder en expertisecentrum.

Ondersteuning bij preventie en voorbereiding

Gevoelige maatschappelijke onderwerpen, zoals opvangvraagstukken, kunnen leiden tot maatschappelijke spanning, protesten en mogelijk agressie richting bestuurders en medewerkers. Er is behoefte aan voorbereiding op dergelijke situaties.

Centrale coördinatie en begeleiding

Er zijn verschillende ondersteuningsstructuren beschikbaar, zoals de voorzitter van het dagelijks bestuur (Commissaris van de Koning, burgemeester of dijkgraaf), Weerbaar Bestuur, vertrouwenspersonen en politie/OM. Tegelijkertijd wordt het ondersteuningslandschap als versnipperd ervaren. Daarom wordt gepleit voor een vaste VPT-coördinator die als deskundig aanspreekpunt fungeert, slachtoffers begeleidt, contacten met ketenpartners onderhoudt en zorgt voor een sluitende opvolging van meldingen.

Deling van kennis en expertise

Grote gemeente hebben de expertise rondom veiligheid grotendeels zelf georganiseerd, maar noemen de meerwaarde in een landelijke infrastructuur die ook kleinere gemeenten ondersteunt. *"Ik zou kleinere gemeenten een goed, deskundig steunpunt gunnen."*

> *"Weten waar BZK mee bezig is en wat bruikbaar is, helpt wel." (Waterschap)*

Strafrechtelijke opvolging en samenwerking met politie en justitie

Een veelgenoemde ondersteuningsbehoefte betreft de relatie met politie en justitie. Meerdere gesprekspartners ervaren dat organisaties verantwoordelijk worden gehouden voor de veiligheid van medewerkers en bestuurders, terwijl zij beperkte invloed hebben op de strafrechtelijke opvolging van incidenten.

> *"De verantwoordelijkheid ligt bij ons, maar veel van de mogelijkheden liggen buiten onze organisatie. Wij kunnen veel doen, maar uiteindelijk zijn we afhankelijk van politie en justitie." (Provincie)*

Organisaties geven aan behoefte te hebben aan zichtbare en effectieve opvolging van meldingen en aangiften van agressie, bedreiging en online intimidatie. Wanneer zaken worden geseponeerd of slachtoffers geen terugkoppeling ontvangen, vermindert dit het veiligheidsgevoel en de bereidheid om toekomstige incidenten te melden. Hierdoor ontstaat behoefte aan een duidelijkere rol en betere ondersteuning vanuit politie en justitie.

> *"Daar zit soms echt de frustratie: je doet aangifte en daarna hoor je weinig meer." (Waterschap)*

> *"Dan heb je aangifte gedaan, maar vervolgens hoor je er eigenlijk niets meer van. [..] Het wordt negen van de tien keer geseponeerd. Dat geeft niet echt het gevoel van veiligheid." (Kleine gemeente)*

Er is een duidelijke wens dat agressie en bedreigingen tegen medewerkers en publieke ambtsdragers meer prioriteit krijgen binnen de strafrechtketen. Vanuit meerdere organisaties komt naar voren dat meldingen of

aangiften regelmatig niet leiden tot zichtbare opvolging door politie of Openbaar Ministerie. Dit roept frustratie op omdat medewerkers wel worden gestimuleerd om te melden.

> *"Een publieke functionaris wordt bedreigd met de dood en er niets [refereert aan strafrechtelijke opvolging] aan gedaan." (Waterschap)*

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 integriteitskwesties werkcultuur en integere werkhouding?

B Overzicht geïnterviewden en respondenten

Tabel B.1 geeft een overzicht van de interviews die voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn afgenomen. De tabel toont het aantal geïnterviewden, uitgesplitst naar bestuurslaag en functie.

Tabel B. 1 – Overzicht van geïnterviewden

		Aantal interviews
Waterschap	Secretaris Directeur	1
	Bestuursondersteuner	1
	Beleidsadviseur Integrale Veiligheid	1
Provincie	Provinciesecretaris	1
	Statengriffier	1
	Integriteit coördinator	1
	Beleidsadviseur Weerbaar bestuur en organisatie - Kabinet van de commissaris van de Koning	1
	Provinciaal statenlid	1
	Gedeputeerde	1
Gemeente	Gemeentesecretaris	3
	Raadsgriffier	5
	HR-beleidsadviseur	3
	Integriteits- en of veiligheidscoördinator	4
	Vertrouwenspersoon	1
	Raadslid	4
	Ambtenaren (zonder portefeuille integriteit of veiligheid)	2
	Totaal	**31**

Tabel B. 2 – Overzicht van respondenten enquête onder organisaties

Secretaris/ loco-secretaris	53
HR-medewerker/adviseur	35
Adviseur/ coördinator integriteit	34
Adviseur/ coördinator VPT / agressie en geweld	28
Griffier/ plv griffier/ raadsadviseur	22
Arbocoördinator	18
Adviseur openbare orde en (integrale) veiligheid	6
Adviseur/hoofd bestuurszaken	4
Kabinetschef	3
Burgemeester	2
Overig	2
Onbekend	3
Aantal respondenten	**210**
Aantal volledig ingevulde vragenlijsten*	**99**
Gemiddeld aantal invullers per vragenlijst	**2.1**

C Tabellen politieke ambtsdragers

Uitgesplitst naar bestuurslaag, type ambtsdrager en geslacht. Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

C.1 Gevoel van veiligheid

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me veilig bij het uitoefenen van mijn functie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet'(n=1.606)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	83%
Provincies (n=123)	92%
Waterschappen (n=154)	92%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	88%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	86%
Volksvertegenwoordigers (n=1.245)	84%
Geslacht	
Man (n=1.102)	87%
Vrouw (n=485)	77%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Er is voldoende aandacht voor mijn (gevoel van) veiligheid binnen mijn organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.537)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.274)	70%
Provincies (n=117)	76%
Waterschappen (n=146)	77%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	82%
Leden dagelijks bestuur (n=259)	75%
Volksvertegenwoordigers (n=1.178)	70%
Geslacht	
Man (n=1.048)	74%
Vrouw (n=470)	63%

C.2 Aard en uitingsvorm

Tabel – Om welke vorm van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie ging het bij uw meest recente ervaring die u (of uw familie/vrienden) vanwege uw functie de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt?

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

	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie
Bestuurslaag				
Gemeenten (n=648)	65%	7%	26%	2%
Provincies (n=54)	57%	11%	31%	0%
Type ambtsdrager				
Voorzitters (n=60)	57%	20%	21%	2%
Leden dagelijks bestuur (n=151)	61%	11%	26%	3%
Volksvertegenwoordigers (n=526)	66%	6%	26%	1%
Geslacht				
Man (n=466)	68%	8%	22%	2%
Vrouw (n=263)	60%	8%	31%	1%

Tabel – Op welke wijze(n) werd de agressie of intimidatie bij uw meest recente ervaring geuit? Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Uitgesplitst naar vorm van agressie van meest recente incident

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

	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=54)	Voorzitters (n=60)	Medebestuurders (n=151)	Volksvertegenwoordigers (n=526)	Mannen (n=466)	Vrouwen (n=263)
Via sociale media	49%	48%	47%	51%	49%	47%	52%
Face-to-face	36%	24%	25%	34%	36%	38%	31%
Per e-mail	21%	19%	18%	25%	20%	18%	24%
Per telefoon	5%	0%	3%	5%	4%	5%	2%
Per brief	4%	4%	8%	1%	4%	3%	4%
Door vernielingen	3%	2%	5%	3%	3%	2%	4%
Door middel van een juridische procedure	3%	4%	7%	4%	2%	2%	3%
Fysiek (lichamelijk)	2%	2%	3%	0%	2%	2%	1%
Onbekend, door organisatie/ politie geïnformeerd	1%	4%	3%	1%	1%	1%	1%
Anders	7%	17%	3%	6%	8%	9%	6%

Tabel – 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

	Minder ernstig	(Zeer) ernstig
Bestuurslaag		
Gemeenten (n=648)	59%	41%
Provincies (n=54)	61%	39%
Type ambtsdrager		
Voorzitters (n=60)	49%	51%
Leden dagelijks bestuur (n=151)	63%	37%
Volksvertegenwoordigers (n=526)	60%	40%
Geslacht		
Man (n=466)	65%	35%
Vrouw (n=263)	52%	48%

Tabel – Kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht? Op mij(n)...

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

	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=54)	Voorzitters (n=60)	Medebestuurders (n=151)	Volksvertegenwoordigers (n=526)	Mannen (n=466)	Vrouwen (n=263)
...als vertegenwoordiger of onderdeel van een politieke partij	54%	59%	7%	25%	62%	50%	61%
...als vertegenwoordiger/ onderdeel van gemeente/provincie/waterschap	46%	37%	70%	67%	40%	44%	49%
...persoonlijk	40%	37%	39%	44%	39%	42%	35%
...als onderdeel van een specifieke groep (bijvoorbeeld op basis van geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur)	4%	4%	2%	2%	4%	2%	7%
...familie/vrienden	3%	7%	5%	4%	3%	4%	1%
Anders	4%	2%	5%	4%	3%	3%	5%
Weet ik niet	0%	2%	3%	0%	0%	0%	0%

Tabel – 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

	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=54)	Voorzitters (n=60)	Medebestuurders (n=151)	Volksvertegenwoordigers (n=526)	Mannen (n=466)	Vrouwen (n=263)
Nee	71%	67%	80%	78%	69%	77%	60%
Op mijn geslacht of gender	6%	0%	2%	5%	6%	0%	14%
Op mijn fysieke kenmerken	3%	2%	3%	1%	3%	2%	5%
Op mijn geloof	3%	4%	0%	3%	4%	3%	4%
Op mijn etnische achtergrond	2%	0%	0%	0%	3%	1%	3%
Op mijn leeftijd	4%	4%	0%	1%	2%	1%	2%
Op mijn seksuele geaardheid	1%	0%	2%	0%	1%	1%	0%
Anders	8%	19%	4%	6%	9%	8%	11%
Weet ik niet	9%	7%	10%	7%	9%	9%	9%

Tabel – Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring?

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

	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=54)	Voorzitters (n=60)	Medebestuurders (n=151)	Volksvertegenwoordigers (n=526)	Mannen (n=466)	Vrouwen (n=263)
Burger (geen ondernemer)	62%	46%	71%	66%	59%	60%	61%
Dader is onbekend	15%	15%	11%	15%	15%	16%	13%
Anoniem sociale media-account	14%	15%	2%	12%	15%	15%	14%
Ondernemer	8%	6%	9%	14%	7%	10%	4%
Persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning	2%	6%	3%	1%	2%	2%	2%
Anders	12%	28%	12%	11%	14%	10%	18%

Tabel – 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

	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=54)	Voorzitters (n=60)	Medebestuurders (n=251)	Volksvertegenwoordigers (n=526)	Mannen (n=466)	Vrouwen (n=263)
vooral een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als persoon	38%	39%	27%	32%	39%	39%	35%
vooral een uiting van oplopende emoties c.q. frustratie?	27%	20%	35%	28%	26%	29%	24%
bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken?	25%	26%	22%	30%	24%	23%	28%
vooral een uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag?	4%	4%	7%	3%	4%	4%	4%
Anders	3%	7%	3%	3%	3%	3%	3%
Weet ik niet	3%	4%	7%	3%	3%	2%	5%

C.3 Effecten

Tabel – Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u?

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

	Mannen (n=465)	Vrouwen (n=263)
Geen effecten of gevolgen	50%	27%
Wel effecten of gevolgen, waarvan	50%	73%
Effecten op - of gevolgen voor mijn werkplezier	29%	42%
Effecten op - of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit persoonlijke titel	24%	38%
Effecten op – of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit professionele titel	18%	36%
Effecten op - of gevolgen voor de manier waarop ik mijn werk doe	17%	29%
Effecten op - of gevolgen voor mijn gedrag privé	15%	25%
Effecten op - of gevolgen voor mijn geestelijke gezondheid	13%	27%
Effecten op – of gevolgen voor mijn politieke ambities	10%	14%
Effecten op - of gevolgen voor mijn lichamelijke gezondheid	5%	8%
Effecten op de manier waarop ik besluiten neem	3%	4%
Materiële effecten of gevolgen (schade aan eigendom)	3%	2%
Een ander effect of gevolg	3%	5%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beïnvloedt de beslissingen van het bestuur % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	33%
Provincies (n=123)	33%
Waterschappen (n=155)	22%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	34%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	27%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	33%
Geslacht	
Man (n=1.102)	33%
Vrouw (n=486)	31%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het komt wel voor dat standpunten van collega-ambtsdragers binnen mijn organisatie beïnvloed worden door agressie en intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	22%
Provincies (n=123)	20%
Waterschappen (n=155)	13%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	18%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	16%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	22%
Geslacht	
Man (n=1.102)	20%
Vrouw (n=486)	25%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk, beïnvloedt mijn persoonlijke leven % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	23%
Provincies (n=123)	13%
Waterschappen (n=155)	11%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	37%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	30%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	20%
Geslacht	
Man (n=1.102)	20%
Vrouw (n=486)	28%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk beïnvloedt mijn social media gebruik% (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	43%
Provincies (n=123)	43%
Waterschappen (n=155)	35%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	48%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	57%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	40%
Geslacht	
Man (n=1.102)	35%
Vrouw (n=486)	59%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik heb wel eens overwogen om te stoppen als politieke ambtsdrager door het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	11%
Provincies (n=123)	12%
Waterschappen (n=155)	3%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	13%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	12%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	10%
Geslacht	
Man (n=1.102)	8%
Vrouw (n=486)	15%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie op het werk, beïnvloedt mijn beslissingen % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	7%
Provincies (n=123)	7%
Waterschappen (n=155)	7%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	8%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	6%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	7%
Geslacht	
Man (n=1.102)	6%
Vrouw (n=486)	9%

C.4 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie te voorkomen % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	65%
Provincies (n=123)	66%
Waterschappen (n=155)	70%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	79%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	72%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	63%
Geslacht	
Man (n=1.102)	69%
Vrouw (n=486)	56%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie is een duidelijke norm geformuleerd op basis waarvan politieke ambtsdragers weten wat wel en wat niet acceptabel gedrag is % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	57%
Provincies (n=123)	59%
Waterschappen (n=155)	55%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	56%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	55%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	57%
Geslacht	
Man (n=1.102)	60%
Vrouw (n=486)	51%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet wanneer het gedrag van mensen buiten mijn organisatie de grens overgaat van wat acceptabel is % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	89%
Provincies (n=123)	92%
Waterschappen (n=155)	86%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	92%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	87%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	90%
Geslacht	
Man (n=1.102)	89%
Vrouw (n=486)	89%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet waar ik terecht kan als gedrag van mensen buiten mijn organisatie niet acceptabel is % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	85%
Provincies (n=123)	88%
Waterschappen (n=155)	80%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	87%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	87%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	85%
Geslacht	
Man (n=1.102)	86%
Vrouw (n=486)	84%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	69%
Provincies (n=123)	66%
Waterschappen (n=155)	65%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	84%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	79%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	66%
Geslacht	
Man (n=1.102)	72%
Vrouw (n=486)	61%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: De nazorg bij incidenten van agressie en intimidatie is door mijn organisatie goed geregeld % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	46%
Provincies (n=123)	47%
Waterschappen (n=155)	46%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	71%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	57%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	43%
Geslacht	
Man (n=1.102)	48%
Vrouw (n=486)	41%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik heb voldoende voorlichting/training gehad over hoe om te gaan met agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.607)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.329)	41%
Provincies (n=123)	59%
Waterschappen (n=155)	34%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=100)	58%
Leden dagelijks bestuur (n=261)	44%
Volksvertegenwoordigers (n=1.246)	41%
Geslacht	
Man (n=1.102)	43%
Vrouw (n=486)	37%

D Tabellen medewerkers

Uitgesplitst naar bestuurslaag, functie en geslacht. Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

D.1 Gevoel van veiligheid

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me veilig bij het uitoefenen van mijn functie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=867)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=637)	91%
Provincies (n=130)	86%
Waterschappen (n=100)	85%
Functie	
Buitendienst (n=70)	79%
Dienstverlening (n=84)	79%
Binnendienst (n=601)	93%
Geslacht	
Man (n=461)	93%
Vrouw (n=400)	88%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Er is voldoende aandacht voor mijn (gevoel van) veiligheid binnen mijn organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=852)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=624)	72%
Provincies (n=128)	74%
Waterschappen (n=100)	73%
Functie	
Buitendienst (n=67)	64%
Dienstverlening (n=83)	67%
Binnendienst (n=593)	75%
Geslacht	
Man (n=453)	76%
Vrouw (n=394)	70%

D.2 Aard en uitingsvorm

Tabel – Om welke vorm van agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie ging het bij uw meest recente ervaring die u (of uw familie/vrienden) vanwege uw functie de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt?

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

	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie
Type ambtsdrager				
Dienstverlening (n=55)	72%	8%	16%	3%
Binnendienst (n=135)	72%	4%	21%	3%
Geslacht				
Man (n=137)	64%	12%	20%	5%
Vrouw (n=130)	79%	2%	19%	1%

Tabel – 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

	Minder ernstig	(Zeer) ernstig
Functie		
Dienstverlening (n=55)	62%	38%
Binnendienst (n=135)	62%	38%
Geslacht		
Man (n=137)	67%	33%
Vrouw (n=130)	57%	43%

Tabel – Kunt u aangeven op wie of wat het volgens u was gericht? Op mij(n)…

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

	Dienstverlening (n=55)	Binnendienst (n=135)	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
…als vertegenwoordiger/onderdeel van organisatie	80%	76%	76%	77%
…persoonlijk	30%	32%	34%	33%
…familie/vrienden	2%	4%	5%	2%
…als onderdeel van een specifieke groep	3%	3%	4%	2%
Anders	5%	5%	3%	5%
Weet ik niet	1%	2%	2%	2%

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

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

	Dienstverlening (n=55)	Binnendienst (n=135)	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=129)
Nee	78%	81%	79%	81%
Op mijn geslacht of gender	0%	4%	1%	5%
Op mijn fysieke kenmerken	5%	3%	6%	3%
Op mijn geloof	0%	1%	1%	0%
Op mijn etnische achtergrond	7%	2%	4%	3%
Op mijn leeftijd	3%	2%	3%	2%
Op mijn seksuele geaardheid	1%	0%	2%	0%
Anders	9%	8%	5%	7%
Weet ik niet	1%	1%	1%	1%

Tabel – Door wie is de agressie of intimidatie geuit bij uw meest recente ervaring?

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

	Dienstverlening (n=55)	Binnendienst (n=135)	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
Burger (geen ondernemer)	78%	76%	63%	84%
Ondernemer	1%	11%	14%	12%
Persoon (vermoedelijk) betrokken bij georganiseerde misdaad en/of ondermijning	9%	5%	10%	3%
Dader is onbekend	6%	5%	9%	2%
Anoniem sociale media-account	1%	1%	1%	1%
Anders	7%	8%	6%	7%

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

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

	Dienstverlening (n=55)	Binnendienst (n=135)	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
vooral een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of organisatie, zonder specifiek gericht te zijn op u als persoon	29%	42%	45%	36%
vooral een uiting van oplopende emoties c.q. frustratie?	36%	30%	27%	33%
bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken?	12%	21%	19%	18%
vooral een uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie door personen met verward gedrag?	14%	4%	6%	6%
Anders	7%	1%	2%	4%
Weet ik niet	3%	2%	2%	3%

D.3 Effecten

Tabel – Welke effecten of gevolgen hebben agressie en intimidatie voor u?

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

	Mannen (n=137)	Vrouwen (n=130)
Geen effecten of gevolgen	57%	31%
Wel effecten of gevolgen, waarvan	43%	59%
Effecten op - of gevolgen voor mijn werkplezier	27%	50%
Effecten op - of gevolgen voor de manier waarop ik mijn werk doe	19%	32%
Effecten op - of gevolgen voor mijn geestelijke gezondheid	17%	32%
Effecten op - of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit persoonlijke titel	8%	17%
Effecten op – of gevolgen voor mijn sociale media gebruik vanuit professionele titel	3%	12%
Effecten op - of gevolgen voor mijn gedrag privé	9%	13%
Effecten op – of gevolgen voor mijn ambities bij de overheid	2%	7%
Effecten op - of gevolgen voor mijn lichamelijke gezondheid	4%	6%
Effecten op de manier waarop ik besluiten neem	3%	6%
Materiële effecten of gevolgen (schade aan eigendom)	4%	2%
Een ander effect of gevolg	2%	3%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het risico om in aanraking te komen met agressie en intimidatie beïnvloedt de beslissingen van mijn direct leidinggevende % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=712)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=522)	13%
Provincies (n=110)	9%
Waterschappen (n=80)	21%
Functie	
Buitendienst (n=60)	27%
Dienstverlening (n=70)	25%
Binnendienst (n=492)	9%
Geslacht	
Man (n=386)	15%
Vrouw (n=321)	10%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het komt voor dat standpunten van collega's binnen mijn organisatie beïnvloed worden door agressie en intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=660)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=489)	25%
Provincies (n=96)	27%
Waterschappen (n=75)	33%
Functie	
Buitendienst (n=58)	37%
Dienstverlening (n=75)	34%
Binnendienst (n=443)	23%
Geslacht	
Man (n=353)	24%
Vrouw (n=304)	27%

D.4 Omgang met agressie en intimidatie door organisatie

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie te voorkomen % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=772)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=571)	74%
Provincies (n=111)	74%
Waterschappen (n=90)	67%
Functie	
Buitendienst (n=65)	62%
Dienstverlening (n=81)	70%
Binnendienst (n=525)	76%
Geslacht	
Man (n=413)	75%
Vrouw (n=357)	72%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om online agressie en intimidatie door mensen buiten de organisatie te voorkomen % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=675)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=493)	53%
Provincies (n=101)	64%
Waterschappen (n=81)	69%
Functie	
Buitendienst (n=61)	50%
Dienstverlening (n=72)	49%
Binnendienst (n=458)	57%
Geslacht	
Man (n=378)	60%
Vrouw (n=294)	50%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me zeker genoeg om zelf een grens te trekken, ook als een situatie niet zwart-wit is % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=853)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=625)	81%
Provincies (n=129)	76%
Waterschappen (n=99)	73%
Functie	
Buitendienst (n=70)	84%
Dienstverlening (n=84)	78%
Binnendienst (n=590)	79%
Geslacht	
Man (n=455)	85%
Vrouw (n=392)	76%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie heerst de ongeschreven regel dat je tegen een stootje moet kunnen % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=809)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=592)	21%
Provincies (n=125)	25%
Waterschappen (n=92)	16%
Functie	
Buitendienst (n=68)	29%
Dienstverlening (n=80)	25%
Binnendienst (n=554)	19%
Geslacht	
Man (n=433)	21%
Vrouw (n=371)	21%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het is voor mij duidelijk bij wie ik terecht kan als ik te maken krijg met agressie, bedreiging of intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=855)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=630)	83%
Provincies (n=128)	76%
Waterschappen (n=97)	67%
Functie	
Buitendienst (n=70)	79%
Dienstverlening (n=82)	82%
Binnendienst (n=593)	82%
Geslacht	
Man (n=453)	81%
Vrouw (n=397)	82%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie wordt het actief aangemoedigd om incidenten te melden % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=827)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=606)	72%
Provincies (n=123)	72%
Waterschappen (n=98)	79%
Functie	
Buitendienst (n=67)	65%
Dienstverlening (n=84)	67%
Binnendienst (n=570)	73%
Geslacht	
Man (n=440)	75%
Vrouw (n=382)	70%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik heb voldoende voorlichting/training gehad over hoe om te gaan met agressie en intimidatie door mensen buiten mijn organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=831)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=614)	48%
Provincies (n=120)	40%
Waterschappen (n=97)	41%
Functie	
Buitendienst (n=68)	53%
Dienstverlening (n=82)	73%
Binnendienst (n=575)	41%
Geslacht	
Man (n=433)	50%
Vrouw (n=384)	45%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie is een duidelijke norm geformuleerd op basis waarvan medewerkers weten waar de grens ligt van wat acceptabel is % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=734)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=543)	56%
Provincies (n=108)	51%
Waterschappen (n=83)	67%
Functie	
Buitendienst (n=66)	64%
Dienstverlening (n=82)	59%
Binnendienst (n=491)	55%
Geslacht	
Man (n=393)	61%
Vrouw (n=337)	52%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie wordt gedrag dat officieel onacceptabel is, soms toch getolereerd % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=687)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=510)	42%
Provincies (n=97)	33%
Waterschappen (n=80)	28%
Functie	
Buitendienst (n=63)	48%
Dienstverlening (n=77)	50%
Binnendienst (n=462)	38%
Geslacht	
Man (n=377)	34%
Vrouw (n=304)	45%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten van agressie en intimidatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=672)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=489)	69%
Provincies (n=100)	66%
Waterschappen (n=83)	69%
Functie	
Buitendienst (n=61)	55%
Dienstverlening (n=76)	62%
Binnendienst (n=449)	71%
Geslacht	
Man (n=363)	70%
Vrouw (n=306)	67%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: De nazorg bij incidenten van agressie en intimidatie is door mijn organisatie goed geregeld % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet'(n=537)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=398)	61%
Provincies (n=76)	67%
Waterschappen (n=63)	62%
Functie	
Buitendienst (n=58)	57%
Dienstverlening (n=70)	56%
Binnendienst (n=337)	64%
Geslacht	
Man (n=301)	63%
Vrouw (n=233)	59%

Contactgegevens

Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede
053 - 200 52 00

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam
020 - 607 07 07

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen
020 - 607 07 07

