Monitor Integriteit en Veiligheid 2026

Deel agressie en intimidatie

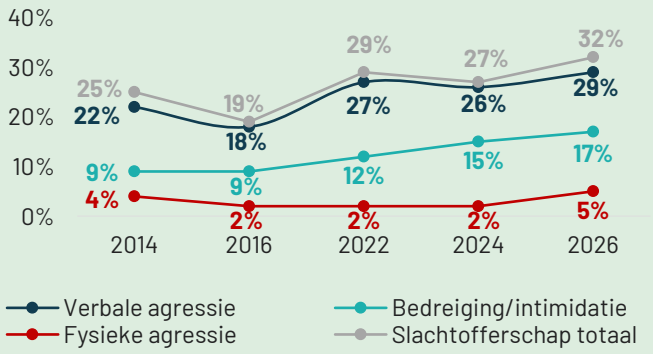
Factsheet Medewerkers decentrale overheden

Derde van medewerkers decentrale overheden kreeg te maken met agressie

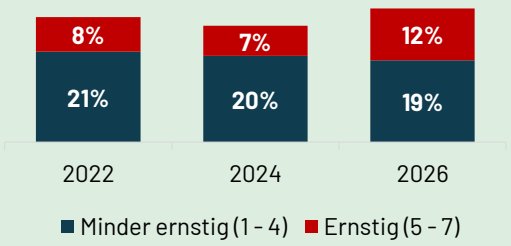
In 2026 kreeg bijna een derde van de medewerkers (29%) bij decentrale overheden te maken met agressie. Dit gaat met name om verbale agressie (29%), bedreiging en intimidatie (17%). Fysieke agressie komt weinig voor. Na een afname in ervaringen met agressie tussen 2022 en 2024, is het niveau in 2026 vergelijkbaar met 2022. Bedreiging, intimidatie en fysieke agressie bleven nagenoeg gelijk (Figuur 1). Van alle overheidsmedewerkers maakte 12 procent in 2026 een incident mee dat zij als (zeer) ernstig beschouwen (Figuur 2).

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

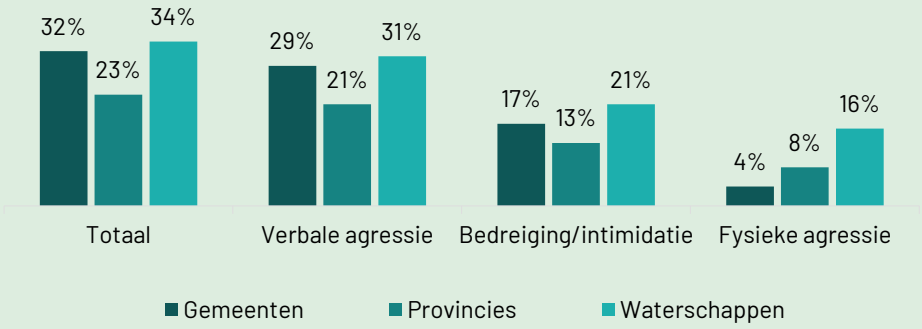
In 2018 en 2020 is er geen onderzoek gedaan onder medewerkers van decentrale overheden



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

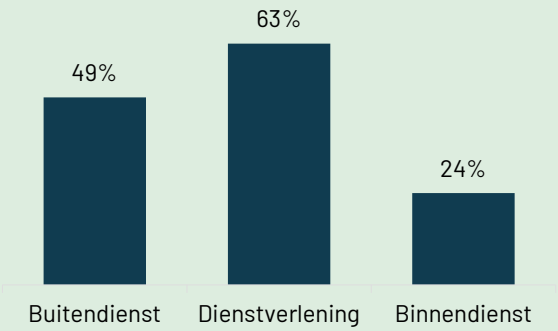


Figuur 3. Ervaring met agressie en intimidatie.
Uitgesplitst naar bestuurslaag en type agressie.



Meeste agressie bij medewerkers van waterschappen
Medewerkers van waterschappen hebben vaker ervaringen gehad met fysieke agressie ten opzichte van medewerkers van gemeenten en provincies.

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



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

n = 871

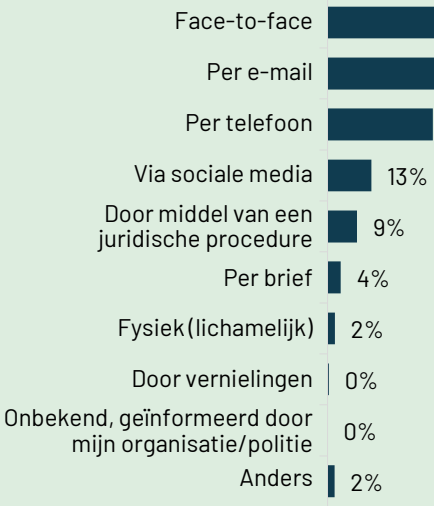
©2026 Ipsos i&o

Monitor Integriteit en Veiligheid 2026

Deel agressie en intimidatie

Factsheet Medewerkers decentrale overheden

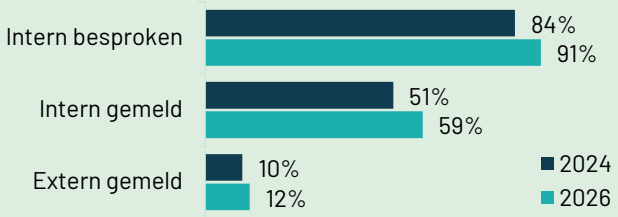
Figuur 5. Meest voorkomende wijze(n) waarop agressie werd geuit tegen overheidsmedewerkers.
Meerdere antwoorden mogelijk.



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

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

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



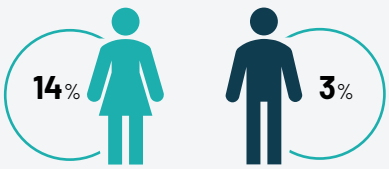
Top 3 redenen om niet te bespreken melden

1. Ik vond het daar niet ernstig genoeg voor
2. Dergelijke incidenten horen bij mijn werk
3. Heeft geen zin, wordt toch niets mee gedaan

Top 3 redenen om geen aangifte te doen

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

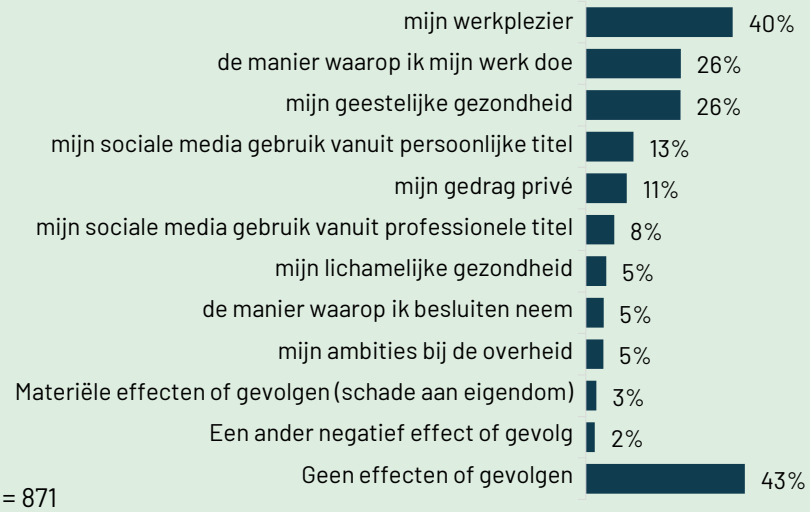
6% deed aangifte van het meest recente incident.



% oneens: Ik voelde me serieus genomen door de persoon/personen met wie ik sprak

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

Effecten op of gevolgen voor ...



De helft van medewerkers ervaart negatieve gevolgen van agressie
Vrouwelijke medewerkers ervaren vaker negatieve gevolgen.

n = 871

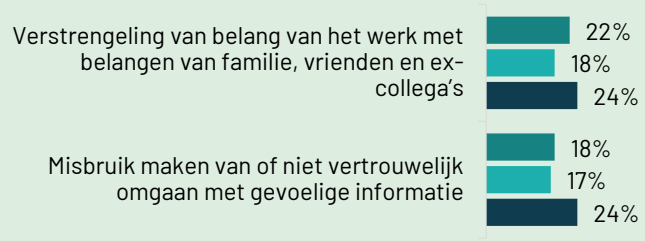
©2026 Ipsos i&o

Monitor Integriteit en Veiligheid 2026

Deel integriteit

Factsheet Medewerkers decentrale overheden

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



Kwart van medewerkers had het vermoeden van belangenverstrengeling
Een kwart van de medewerkers had een vermoeden van belangenverstrengeling. Een vergelijkbaar aandeel had een vermoeden dat er misbruik werd gemaakt van gevoelige informatie.

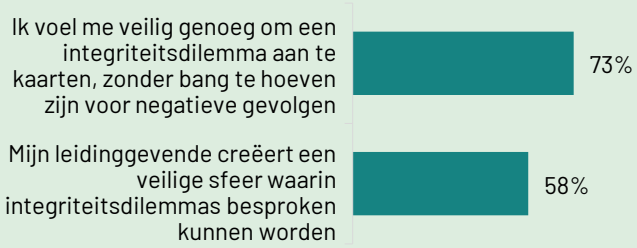
Figuur 9. Stellingen over de organisatiecultuur.
% (helemaal) mee eens.



**Deze stelling is nieuw toegevoegd in 2024*

De helft van de medewerkers ervaart een open gesprekscultuur
De helft is tevreden met de gesprekscultuur in de organisatie; dit is een afname vergeleken met 2024. Een iets groter deel, twee derde, vindt dat er voldoende aandacht is voor integriteit. Tegelijkertijd is een derde van mening dat er alleen aandacht is voor integriteit als er sprake is van een kwestie. Vergeleken met 2024 is dit percentage weer toegenomen, na een eerdere afname.

Figuur 10. Stellingen over het bespreken van dilemma's.
% (helemaal) mee eens.



Bijna alle medewerkers voelen vrijheid om dilemma's te bespreken
De overgrote meerderheid van de medewerkers van decentrale overheden voelt zich vrij om dilemma's te bespreken, zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen. Een kleiner aandeel, iets meer dan de helft, is van mening dat hun leidinggevende een veilige sfeer creëert om dilemma's te bespreken.

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



Meer medewerkers tevreden over aandacht voor ondermijning dan voor corruptie
Vergeleken met 2024 is het aandeel medewerkers dat vindt dat er voldoende aandacht wordt besteed aan corruptie gedaald.

n = 871

©2026 Ipsos i&o