

Vergaderjaar 2017–2018

**29 628**

**Politie**

**Nr. 772**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 april 2018

Bij deze bied ik uw Kamer deel drie van de rapportage van de Medewerkersmonitor (MEMO) Politie aan<sup>1</sup>. De MEMO is een landelijk onderzoek dat in opdracht van de korpsleiding wordt gedaan naar de werkbeleving van politiemedewerkers en werkgerelateerde risico's. Dit onderzoek wordt in een aantal delen uitgevoerd. Als eerste bood mijn ambtsvoorganger op 31 oktober 2016 uw Kamer de resultaten aan van de MEMO onder de basisteams<sup>2</sup>, gevolgd op 13 juli 2017 door de MEMO Opsporing<sup>3</sup>. De volgende MEMO (deel vier) is recent uitgezet onder alle bedrijfsvoeringsonderdelen en de Politieacademie. Deze vierde tranche zal naar verwachting worden afgerond in juli 2018.

Politiemensen werken dag en nacht aan de veiligheid in Nederland. Werk waarvoor ze mentaal en fysiek fit moeten zijn. Om hen daarbij te ondersteunen, wil het korps weten hoe ze hun werk beleven en welke risico's het werk met zich mee brengt. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van de MEMO. Door dit onderzoek periodiek te herhalen, wordt gekeken of maatregelen rond de werkbeleving positief effect hebben gehad en wordt de vinger aan de pols gehouden.

In januari en februari 2018 zijn voor de nu voorliggende MEMO alle medewerkers van de operationele teams (met uitzondering van de opsporing en basisteams) bevroegd. Het betrof de Diensten Regionale Informatieorganisatie (DRIO), Regionale Operationele Samenwerking (DROS), Regionaal Operationeel Centrum (DROC), Landelijke Informatie Organisatie (DLIO), Landelijk Operationeel Centrum (DLOC), Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS) en van Infrastructuur Amsterdam de teams Nodale Oriëntatie, Technisch Toezicht en Verkeershandhaving en Advisering. In totaal zijn 11.847 medewerkers gevraagd om de vragenlijst in te vullen, met een respons van 55%. De MEMO (deel drie) is onder deze

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>2</sup> Deel 1, Kamerstuk 29 628, nr. 668

<sup>3</sup> Deel 2, Kamerstuk 29 628, nr. 723

doelgroep voor een eerste keer sinds de vorming van de nationale politie uitgevoerd. Net als de eerste twee delen moet deze medewerkersmonitor dan ook gezien worden als een nulmeting die periodiek zal worden herhaald.

In het onderzoeksrapport wordt een aantal rapportcijfers gegeven. Daaruit blijkt onder andere dat medewerkers de relatie met hun leidinggevenden waarderen met een 7,0 en de werksfeer met een 7,1. De mate van werkdruk wordt gewaardeerd met een 6,5 (waarbij 1 een zeer lage werkdruk en 10 een zeer hoge werkdruk is).

Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking geven de medewerkers minder vaak aan veel werkplezier te ervaren (11% vs 23%). Ook worden iets vaker ernstige burn-out klachten ervaren (4% vs 3%) en is het percentage medewerkers zonder burn-out klachten lager (51% vs 62%). Voor wat betreft grensoverschrijdende omgangsvormen, komen intimidatie (regelmatig 4%), pesten (regelmatig 3%) en discriminatie (regelmatig 2%) het meest voor.

Op hoofdlijnen komen de resultaten overeen met de uitkomsten van de MEMO binnen de opsporing en basisteams. Ook deze medewerkers zijn trots op het vak en tegelijkertijd kritisch op onderdelen van de organisatie en de cultuur. Zij zijn over het algemeen positief over hun leidinggevende en waarderen de werksfeer. Men is kritisch over de bureaucratie, en minder tevreden over de transparantie van de organisatie. In mijn brief «Versterking opsporing» van 12 maart jl.<sup>4</sup> kon ik uw Kamer reeds melden dat ik als maatregel om onnodige administratieve lasten te reduceren het initiatief zal nemen een externe adviescommissie in te richten.

De politie streeft naar een gezond werkklimaat en werkt aan goede arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers. Het onderzoek geeft inzicht in de werkbeleving van de onderzoeksgroep, wat gaat er goed en waar is verbetering mogelijk. De belangrijkste aanbeveling daarbij is dat leidinggevenden en medewerkers met elkaar in gesprek gaan over de resultaten. Samen hebben zij de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een gezond werkklimaat. Het is nu aan de korpsleiding de uitkomsten van het onderzoek te bespreken, deze te duiden en waar nodig van concrete maatregelen te voorzien.

De Minister van Justitie en Veiligheid,  
F.B.J. Grapperhaus

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 760