

TNO-rapport

018.10112/r9773

**Literatuuronderzoek en secundaire analyses
naar de werkbelasting van oudere en jongere poli-
tiemedewerkers**

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.arbeid.tno.nl

T 023 554 93 93

F 023 554 93 94

| | |
|---------|----------------------------------|
| Datum | 25 april 2002 |
| Auteurs | K. Jettinghoff I.L.D. Houtman |

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2002 TNO

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inleiding | 1 |
| 2 | Onderzoeksmethode | 3 |
| 2.1 | Literatuurstudie | 3 |
| 2.2 | Secundaire analyses | 3 |
| 3 | Literatuuronderzoek | 7 |
| 4 | Secundaire analyses | 9 |
| 4.1 | Risicoprofielen voor de verschillende leeftijdsgroepen | 9 |
| 4.2 | Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen uitgesplitst naar sekse | 10 |
| 4.3 | Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie | 12 |
| 4.4 | Samenhang tussen risicofactoren in het werk en gezondheidsproblemen | 14 |
| 5 | Samenvatting, discussie en conclusies | 15 |
| 5.1 | Knelpunten naar leeftijdsgroepen: | 16 |
| 5.2 | Maatregelen en oplossingsrichtingen voor de leeftijds- en functiegebonden risico's: | 18 |
| 5.3 | Ontbrekende informatie? | 20 |
| 6 | Literatuur | 23 |
| | Bijlagen | 25 |

1 Inleiding

In het kader van de CAO-afspraken 2001-2003 voor de sector politie is overeengekomen dat er een literatuuronderzoek moet worden uitgevoerd naar de werkbelasting van oudere en jongere werknemers. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), directie Politie heeft TNO Arbeid opdracht gegeven om dit literatuuronderzoek, aangevuld met secundaire analyses op reeds beschikbare gegevensbestanden uit te voeren.

Deze CAO-afpraak vindt onder meer zijn aanleiding in de discussie over de nachtdienstonthefving voor 55-plussers. Deze regeling zal het op relatief korte termijn mogelijk maken dat 55-plussers een verzoek tot ontheffing van de nachtdienst kunnen indienen. Dit is op zich een 'oudere werknemers' vriendelijke regeling. Het is in wetenschappelijk onderzoek immers aangetoond dat het herstel van een verstoring van het 24-uursritme, bijvoorbeeld als gevolg van een nachtdienst, bij ouderen veel langer duurt dan bij jongeren.

Daarnaast is er echter sprake van een vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking in het algemeen. Politiepersoneel heeft over het algemeen een lange loopbaan bij de politie, en blijkt zeer trouw aan haar werkgever, zeker in vergelijking tot de werknemer in de zakelijke dienstverlening (Houtman e.a., 2000; Van den Heuvel en Houtman, 2001). Verwacht wordt dan ook dat deze vergrijzing bij de politie eerder en mogelijk omvangrijker zal zijn dan in de algemene beroepsbevolking. Het op een gezonde wijze inzetbaar houden van het personeel, waaronder zowel jongeren als ouderen, is dan ook van groot belang. Het moet ook worden voorkómen dat jongere politiemedewerkers afbranden. In eerder onderzoek onder een representatieve groep politiepersoneel blijkt dat ouderen nachtdienst weliswaar vaker zwaar vinden dan jongeren (64% van de 50-plussers t.o.v. 31% van de 20 tot 30 jarigen; Houtman e.a., 2000), maar dat toch ook nog bijna een derde van de jongeren de nachtdienst zwaar vindt. Aandacht voor de gezondheid en het welzijn van de oudere werknemer moet niet ten koste gaan van die van de jongere werknemer. Het gaat er tenslotte om dat een werknemer zijn hele carrière fit is, en de kans krijgt om gezond oud te worden in zijn of haar beroep.

Doel van dit literatuuronderzoek, en aanvullende analyse van reeds beschikbare gegevens is om te komen tot een inventarisatie van de reeds beschikbare informatie over knelpunten in de huidige belasting van jongeren en ouderen die werkzaam zijn bij de politie, en de wijze waarop deze knelpunten kunnen worden voorkómen. Het is daarbij belangrijk om, op basis van de in de literatuur beschreven, lange termijn effecten te inventariseren die het gevolg zijn van de huidige vormen van werkbelasting die men bij de politie kan tegenkomen, rekening houdend met de belastbaarheidverschillen en belastingsgevolgen van jong en oud.

Er wordt in het kader van dit onderzoek door de sector gevraagd het volgende in kaart te brengen op basis van enerzijds beschikbare literatuur en anderzijds de uitvoering van secundaire analyses op reeds bestaande gegevensbestanden met politiepersoneel:

1. welke knelpunten komen thans naar voren bij jongeren en bij ouderen m.b.t. de werkbelasting (overwerk, onregelmatigheid, emotionele belasting, omgang met leidinggevend en dergelijke);
2. op welke wijze kunnen knelpunten bij jongeren worden verminderd door gerichte inzet van ouderen;
3. op welke wijze kunnen knelpunten bij ouderen worden verminderd door gerichte inzet van jongeren;

4. op welke wijze kunnen de knelpunten in de belasting van jongeren en/of ouderen op basis van beschikbare informatie anderszins worden opgelost, en
5. welke informatie ontbreekt om tot een wel overwogen advies te komen.

In dit rapport wordt in het eerstvolgende hoofdstuk, hoofdstuk 2, besproken op welke wijze de informatie voor de beantwoording van deze vragen wordt besproken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de voor de huidige onderzoeksvragen relevante literatuur besproken. In hoofdstuk 4 staan de resultaten van de secundaire analyse centraal, en in het slothoofdstuk –hoofdstuk 5- worden de onderzoeksresultaten samengevat, en worden –naast eventueel voor de politie-specifieke literatuur- ook oplossingsrichtingen op basis van meer algemene literatuur, en de kennis en inzichten die dit oplevert besproken. Het is vervolgens ook met name in dit hoofdstuk dat antwoord wordt gegeven op de laatste vraag, namelijk de vraag welke informatie (of onderbouwing) ontbreekt. In dit verband wordt ook ingegaan op de vraag wat de meest zinvolle vervolgacties zouden moeten zijn om de risico's voor een te hoge werkbelasting van jong en oud politiepersoneel te voorkómen, en hiermee de kans op het ontwikkelen van burnout en andere psychische e fysieke klachten, en verzuim als gevolg hiervan te voorkómen.

2 Onderzoeksmethode

In de CAO is afgesproken dat de onderzoeksmethoden zich in eerste instantie zullen beperken tot de literatuur en bestaande onderzoeken bij de politie (met name ‘werkstress bij de politie’). Indien deze bronnen op één of meerdere punten onvoldoende informatie opleveren, zal een voorstel worden gedaan hoe deze informatie het beste, en op zo efficiënt mogelijke wijze, alsnog kan worden verkregen.

2.1 Literatuurstudie

Naast bestudering van recente rapporten, en andersoortige publicaties van Nederlandstalig onderzoek bij de politie (o.a. Kop, 1999; Houtman e.a., 2000; Franck e.a., 2001; Sandfort en Vanwesenbeeck, 2000), is in het kader van de literatuurstudie ook een systematisch literatuuronderzoek onder diverse nationale en internationale literatuurbestanden uitgevoerd (bibliotheken van SZW, de NPA en het WODC, als ook psychinfo, medline, oshrom en psyndex). De rapporten zijn bestudeerd op informatie over met name knelpunten in arbeidsomstandigheden en/of de aanpak hiervan voor specifiek jongere, dan wel oudere politiemedewerkers.

De literatuur-zoek-bestanden (in ieder geval psychinfo, medline, oshrom en psyndex) zijn geraadpleegd aan de hand van een combinatie van de volgende zoekwoorden:

Leeftijd (age) en/of oudere werknemers (older/aged employees) en/of jongere werknemers (young employees) en politie (police) en werkbelasting (work load) en/of werkstress (job strain) en/of dagnachtritme (diurnal rythm).

Daarnaast is t.a.v. de algemene literatuur over het optimaliseren van de employability van oudere en jongere werknemers in overleg met deskundigen van TNO Arbeid op dit terrein specifiek relevante literatuur worden geraadpleegd en meningen van andere deskundigen op, in dit geval over employability en vraagstukken aangaande leeftijd, worden gehoord.

2.2 Secundaire analyses

Hoewel in een aantal van de recente rapportages (o.a. Houtman e.a., 2000) het risicoprofiel van ouderen en jongeren al in kaart is gebracht, kan aan de hand van secundaire analyse op dat bestand nog een aantal subgroepen worden beschreven naar door hen ervaren knelpunten. In het kader van de beschrijving van knelpunten die oudere en jongere politiemedewerkers ervaren, is uitgesplitst naar geslacht en naar functiegroep. Door middel van regressieanalyses¹ is nagegaan of de belangrijkste risico's die samenhangen met klachten dezelfde zijn, en ook eenzelfde gewicht hebben, voor de onderzochte leeftijdsubgroepen in de betreffende uitsplitsingen (d.i. naar geslacht en naar functie; mits de aantallen niet te klein worden).

¹ Regressieanalyses zijn analyses waarbij het belang van één of meerdere factoren tegelijk als voorspeller(s) van de afhankelijke variabele, vaak een gezondheids- of welzijnsprobleem, wordt getoetst op basis van verzamelde gegevens. De omvang van de samenhang kan variëren van -1,0 tot + 1,0. Een samenhang rond de de ‘0’ duidt op de afwezigheid van samenhang.

Voor de secundaire analyses is naar de volgende leeftijdsindeling uitgesplitst:

- Tot 30 jaar
- 30-39 jaar
- 40-49 jaar
- 50-plus

Indien er bij uitsplitsing naar geslacht of functiegroep te kleine groepen ontstaan worden leeftijdssubgroepen samengevoegd. Subgroepen moeten minimaal 50 respondenten groot zijn om op betrouwbare wijze een middelmatig groot contrast in het risicoprofiel aan te kunnen geven. Groepen moeten minimaal 200 respondenten zijn om betrouwbare resultaten op basis van regressieanalyses te kunnen produceren.

Maken van risicoprofielen:

De risicoprofielen ontstaan door de scores van de subgroepen op de verschillende variabelen (de risicofactoren en gezondheidsproblemen) te vergelijken met de totale politiepopulatie. De totale politiepopulatie is dus het referentiebestand en vormt in de risicoprofielen de 0-as. De variabelen (risicofactoren en gezondheidsproblemen) staan weergegeven op de y-as (de verticale as) in het figuur. Wanneer een subgroep, vergeleken met de totale politiepopulatie, significant *ongunstig* scoort op een bepaalde variabele, dan verschijnt er bij die betreffende variabele een staafje vanuit de 0-as naar rechts (score positief op de x-as/horizontale as). Als een subgroep, in vergelijking met de totale politiepopulatie, significant *gunstig* scoort op een variabele, dan verschijnt er bij die betreffende variabele een staafje vanuit de 0-as naar links (score negatief op de x-as/horizontale). De variabelen (risicofactoren en gezondheidsproblemen), aan de hand waarvan de risicoprofielen worden gemaakt, zijn hieronder uitgebreid beschreven en toegelicht.

Aard van de risicofactoren en aspecten van gezondheid en welbevinden:

De risicofactoren in het werk zijn met name in kaart gebracht met behulp van vraagmodules en vragen afkomstig uit de NOVA-WEBB (Dhondt en Houtman, 1992; Houtman et al, 1994); een vragenlijst van TNO Arbeid. Hieronder is een lijst opgenomen van werkkenmerken die met de NOVA-WEBB en met andere vragenlijstmodules in het eerdere onderzoek in kaart zijn gebracht (zie ook Houtman e.a., 2000):

- *Kwantitatieve taakeisen*: de hoeveelheid werk in relatie tot de beschikbare tijd;
- *Moelijkheidsgraad*: de mate waarin de taakverrichting geestelijke inspanning vereist;
- *Autonomie in de taakuitvoering*: regelmogelijkheden met betrekking tot werktempo, werkplaats, werkvolgorde en werkmethode;
- *Tijdsautonomie*: regelmogelijkheden met betrekking tot werktijden;
- *Vakmanschap*: de vaardigheids- en leermogelijkheden in het werk. Voldoende mogelijkheden om te leren in het werk, vaardigheden op peil te houden en verder te kunnen ontwikkelen, en creatief te kunnen zijn blijken een belangrijke bijdrage te leveren aan het verbeteren van het welzijn van werkenden. Ook helpen ze mee om werkdruk en negatieve gevolgen hiervan voor de gezondheid te voorkómen en te verminderen;
- *Organiserende taken*: kunnen terugvallen op collega's of andere functie-uitvoerders om de eigen problemen op te lossen (functionele contacten) en gelegenheid tot werkoverleg;
- *Contactmogelijkheden*: het werk van elkaar kunnen overnemen of elkaar helpen met de taakuitvoering (ondersteuningscontacten), met anderen kunnen praten over het werk (functionele contacten) en het al dan niet geïsoleerd van anderen moeten werken (sociale contacten);

- *Informatievoorziening*: het geïnformeerd worden over hoe goed jij het als werknemer, maar ook het bedrijf als geheel het doet, noodzakelijke informatie op tijd krijgen, juiste informatie krijgen en informatie krijgen die nodig is om prioriteiten te kunnen stellen;
- *Emotionele belasting*: op de werkplek geconfronteerd worden met ziekte en/of dood, discriminatie vanwege sekse of huidskleur, gevaarlijke situaties en agressieve klanten en/of patiënten;
- *Relatie met leiding en collega's*: onder andere een goede werksfeer en werken onder goede dagelijkse leiding;
- *Fysieke belasting*: mate waarin het werk lichamelijke inspanningen vereist, zoals tillen of sjouwen, bukken, in voorovergebogen houding werken, staan, reiken, hinder van trillingen, werken met armen boven de schouder en werken in een ongemakkelijke houding;
- *Houdingsbelasting*: lichamelijke belasting ten gevolge van zittend werk (kantoor werk), zoals hinder van zitten, in dezelfde houding werken en steeds dezelfde bewegingen maken met armen of handen;
- *Aansluiting opleiding*: werkt men boven, onder of op zijn/haar opleidingsniveau;
- *Aansluiting werkervaring*: heeft men voor zijn/haar werk te veel, te weinig of voldoende werkervaring.

Kwantitatieve taakeisen en moeilijkheidsgraad vormen samen de *eisen* die het werk stelt aan de werknemer.

Autonomie in de taakuitvoering en tijdsautonomie vormen samen de *regelmogelijkheden in het werk*.

Regelmogelijkheden over het werk worden bepaald door organiserende taken en (functionele) contactmogelijkheden op het werk. Een goede informatievoorziening is een voorwaarde voor het goed kunnen regelen over het werk.

De gezondheidsproblemen en indicatoren van welbevinden zijn in kaart gebracht met behulp van de volgende vragen of vraagmodules:

- *Burnout* (de 'UBOS'- Utrechtse Burnout Onderzoeks Schaal, Schaufeli en van Dierendonck, 2000). Burnout is een syndroom van werkgebonden, psychische klachten dat zich kenmerkt door een combinatie van emotionele uitputting, distantie en een verminderd gevoel van competentie. Deze drie symptomen kunnen min of meer onafhankelijk van elkaar voorkomen, maar wanneer werknemers op minimaal twee van deze klachten zo hoog scoren als een groep werknemers die onder behandeling is voor burnout, wordt dit 'klinisch burnout' genoemd (zie handleiding; Schaufeli en Dierendonck, 2000);
- *Depressie* (CES-D; Kohout e.a., 1993). Depressieve klachten zijn niet noodzakelijkerwijs gekoppeld aan het werk, en duiden op de aanwezigheid van gevoelens van somberheid en neerslachtigheid;
- *Lichamelijke klachten* (lage rug- en RSI klachten; uit de Vragenlijst BewegingsApparaat, Hildebrandt en Douwes, 1991). Heeft men de afgelopen 12 maanden last gehad in de onderrug (*lage rugklachten*), of van de nek, schouders, elleboog en/of pols of hand (*RSI-klachten*);
- *Verloopgeneigdheid* (Horn, 1986). In welke mate is men bezig met het zoeken van een andere baan; heeft men het afgelopen jaar met de gedachte gespeeld of geprobeerd ander werk te zoeken en ziet men zichzelf over 5 jaar nog werken bij betreffende korps;
- *Arbeidstevredenheid* (VAG; Gründemann, Smulders en De Winter, 1993). Zit men al met al goed in zijn/haar werk;

- *Gerapporteerd verzuim* (frequent en langdurig verzuim). Is men het afgelopen jaar vaker dan 2 keer ziek geweest, dan is er sprake van *frequent verzuim*. Wanneer de langste verzuimperiode het afgelopen jaar 1 maand of langer was dan is er sprake van *langdurig verzuim*.

3 Literatuuronderzoek

Omdat de sleutelwoorden voor deze literatuurstudie op zich niet veel opleverden, is de zoekopdracht breder geformuleerd, en gecombineerd met de zoekopdracht naar literatuur over de werkbelasting van het ATH-personeel. Ook is de aanvankelijk gekozen terugblikperiode van 10 jaar niet gehandhaafd, maar geheel losgelaten. Deze uitgebreidere zoekopdracht leverde uiteindelijk 298 resultaten op. Deze resultaten bevatten 9 artikelen en rapporten die relevante informatie bevatten over werkstress/werkbelasting bij oudere en jongere politiemedewerkers.

De geselecteerde artikelen zijn samengevat in bijlage A.

De literatuur valt te beschrijven in 2 groepen. Enerzijds wordt in de gevonden literatuur over leeftijd gerapporteerd, maar dat is dan meestal geen hoofddoel of -thema van het onderzoek. Anderzijds zijn diverse studies uitgevoerd naar loopbaanstadia. Hier stonden de belastingen in het werk of de gezondheidsproblemen in relatie tot het stadium in de loopbaan meestal wel centraal. De literatuur beschreef vooral knelpunten in de arbeidsomstandigheden en gezondheidsverschillen tussen leeftijdsgroepen en groepen die verschillen in senioriteit. In de gevonden artikelen gaat het nauwelijks of niet over de invoering of de effectiviteit van maatregelen om de gesignaleerde knelpunten aan te pakken. Hieronder worden de studies kort samengevat.

Effecten van leeftijd:

Over het algemeen laten de oudere politiemedewerkers geen ongunstiger beeld zien ten aanzien van werkstress dan jongere politiemedewerkers (Kirchaldy & Cooper, 1992; Houtman et al., 2000). Wel worden voor oudere en jongere medewerkers enkele verschillende risicofactoren in het werk gevonden. Violantie en Aron (1995) vonden bijvoorbeeld dat medewerkers in de jongste leeftijdsgroepen (21-25 jaar en 26-30 jaar) gunstiger scoorden op organisatiegebonden stressoren, Wirtz (1992) vond dat de jongere politiemedewerkers (t/m 36 jaar) wel meer problemen hebben met ingrijpende gebeurtenissen. Jongeren lijken dus vooral gevoelig voor de werkinhoudelijke stressoren die specifiek zijn voor het (executieve) werk bij de politie. Verder vond Wirtz (1992) bij jongere politiemedewerkers een aantal andere determinanten van psychische klachten dan bij oudere (zie samenvatting bijlage A). Ook Houtman et al. (2000) vonden verschillende risicofactoren voor jongere en oudere politiemedewerkers. Jongere medewerkers hebben meer regelproblemen *in en over* het werk, hebben vaker te maken met ingrijpende gebeurtenissen, hebben meer problemen met waardering door burgers, bestuur en media en hebben vaker onregelmatige werktijden en werken vaker in nachtdienst. Oudere medewerkers hebben daarentegen weer meer problemen met de algemene eisen van het werk, met de sociale en fysieke aspecten van het werk en met onregelmatige werktijden en nachtdiensten.

Als gekeken wordt naar manieren waarop jongere en oudere politiemedewerkers met stress omgaan blijken er ook enige verschillen te bestaan. Zo vertrouwen jongere medewerkers meer op sociale steun in situaties van stress en gebruiken of benutten ouderen hiervoor meer reorganisaties van het werk (Biggam et al., 1997).

Onderzoek naar loopbaanstadia:

Uit de literatuur die de invalshoek van senioriteit en loopbaanstadia hanteert blijkt dat met name politiemedewerkers die 1 tot 6 of 7 jaar ervaring hebben het meeste moeite hebben met de specifieke politiestressoren (Boyd, 1995; Danmiello, 2000). Burnout ontstaat echter vooral later in de loopbaan, waarbij de literatuur enigszins verschilt in de conclusie tijdens welk stadium in de carrière het risico op burnout het hoogste is.

Burke (1989) vond het hoogste risico tussen de 6 en 16 jaar ervaring, terwijl in de studie van Cannizzo en Liu (1995) het risico op burnout het grootst was voor de groep met 17 tot en met 26 jaar ervaring. In beide studies werd een duidelijk omgekeerd U-vormig verband tussen loopbaan en burnout gevonden, d.w.z. de laagste burn-out bij de jongste en oudste leeftijdsgroepen. Jammer is dat beide studies werknemers niet in de tijd volgen maar de veronderstelde oorzaken en gevolgen gelijktijdig vaststellen (met noemt dit 'crosssectionele' studies). Er kunnen dus slechts 'samenhangen' worden beschreven tussen wat verondersteld wordt 'oorzaak' en 'gevolg' te zijn. De richting van de samenhang kan slechts worden verondersteld. Slechte arbeidsomstandigheden in het werk zullen op termijn allerlei gezondheidsproblemen kunnen veroorzaken. De verminderde belastbaarheid als gevolg van deze gezondheidsproblemen kan er vervolgens weer de oorzaak van zijn dat een bepaald werktempo, of een bepaalde hoeveelheid werk in de daarvoor beschikbare tijd niet meer wordt gehaald.

De huidige analyses in hoofdstuk 4 laten overigens eveneens een omgekeerd U-vormig verband met leeftijd zien, waarbij de leeftijdsgroep van 40 tot 49 jaar –dus juist niet de oudste werknemers- de meest ongunstige scores heeft op het gebied van arbo en gezondheid.

De bevindingen vanuit de invalshoeken 'loopbaanstadia' en 'leeftijd' blijken redelijk consistent (Van Leeuwen en den Hollander, 1995; Wirtz, 1992), evenzo de resultaten van de secundaire analyses naar leeftijd (zie hoofdstuk 4).

4 Secundaire analyses

In dit hoofdstuk worden de risicoprofielen van de verschillende leeftijdsgroepen en van een aantal subgroepen binnen die leeftijdsgroepen weergegeven en besproken. Het gaat hierbij om uitsplitsingen naar sekse en functie.

Daarnaast worden per leeftijdsgroep regressie-analyses uitgevoerd om na te gaan welke risico's samenhangen met de gezondheidsklachten en indicatoren van welbevinden zoals verloopgeneidheid en arbeidstevredenheid.

4.1 Risicoprofielen voor de verschillende leeftijdsgroepen

Wanneer de risicoprofielen van de verschillende leeftijdsgroepen met elkaar worden vergeleken, dan valt op dat de profielen van de middelste twee leeftijdsgroepen (m.n. 40-49 jarigen, maar ook de 30-39 jarigen) relatief weinig afwijkingen vertonen ten opzichte van de totale politiesteekproef (zie voor risicoprofielen bijlage B). Verder vertonen de risicoprofielen van jongeren en ouderen een aantal verschillen ten aanzien van de risicofactoren in het werk en de gezondheidsproblemen.

Zo rapporteren de jongeren (20-39 jaar) minder regelmogelijkheden in het werk (autonomie) minder organiserende taken en meer emotionele belasting, vergeleken met de totale politiesteekproef. Daarnaast vertonen de jongere medewerkers een gunstig profiel waar het gaat om gezondheidsproblemen. Alleen de 20-29 jarigen verzuimen vaker.

De medewerkers in de hoogste leeftijdsgroep (50-64 jaar) hebben minder contactmogelijkheden op het werk, ervaren meer problemen in de relatie met hun collega's en dagelijkse leiding en rapporteren vaker houdingsproblemen ten gevolge van zittend werk. Verder scoren de oudere leeftijdsgroepen ongunstig op enkele gezondheidsproblemen. De medewerkers in de leeftijd van 40-49 jaar rapporteren meer lage rugklachten en zijn vaker geneigd om (ook intern) van baan te veranderen, maar de afwijking ten opzichte van de totale politiesteekproef is minimaal. De medewerkers in de oudste leeftijdsgroep rapporteren relatief meer klinische burnout klachten, depressieve klachten en langdurig verzuim (1 maand of langer). Deze oudste medewerkers zijn –wellicht geheel volgens verwachting– minder geneigd om van baan te veranderen.

In bijlage C wordt een karakterisering gegeven van de verschillende leeftijdsgroepen en de totale politiesteekproef op een aantal algemene kenmerken (geslacht, functie en salarisschaal) en op politie-specifieke risico's (externe waardering, overwerk, werktijden en ingrijpende gebeurtenissen). Deze karakterisering laat zien dat vrouwen vooral in de jongere leeftijdsgroepen werken, en heel weinig vertegenwoordigd zijn in de leeftijdsgroepen boven de 40 jaar. Daarnaast werken bij de basispolitiezorg relatief veel jongeren; 64% van de medewerkers van 20-29 jaar en 44% van de medewerkers van 30-39 jaar is hier werkzaam. Daarentegen bekleeden relatief veel oudere medewerkers een leidinggevende functie; 34% van de medewerkers van 50 jaar en ouder en 27% van de medewerkers van 40-49 jaar zijn leidinggevend. Verder hebben de meeste jongere politiemedewerkers salarisschaal 1-7: 90% van de 20-29 jarigen en 66% van de 30-39 jarigen zit in salarisschaal 1-7. Bijna de helft van de 40-49 jarigen bevinden zich in schaal 8 en de politiemedewerkers in de hoogste leeftijdsgroep (50-64 jaar) zijn relatief sterk vertegenwoordigd in salarisschaal 9 en hoger.

We zien dat de werknemerskarakteristieken nogal verschillend zijn verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen. In de analyses die eerder zijn uitgevoerd en beschreven door Houtman e.a. (2000), bleek al dat met name functiegroep een sterk discriminerende factor was als het ging om risicoprofielen. Het is dus van belang om, indien mo-

gelijk deze uitsplitsingen hier naar leeftijd te maken, om te voorkomen dat het op één hoop gooien van subgroepen met een heel verschillend risicoprofiel leidt tot een gemiddeld beeld, en de aanwezige risico's voor specifieke risicogroepen maskeert.

Het overzicht van specifieke politierisico's (bijlage C) naar leeftijd duidt al enigszins op een verschillend profiel voor de verschillende leeftijdsgroepen die mogelijk samenhangen met een verschillende sekseverdeling en functie-opbouw van de verschillende leeftijdsgroepen.

Ten aanzien van de politie-specifieke risico's valt op dat de jongeren vaker van mening zijn dat ze onvoldoende waardering krijgen van burgers, bestuur en media dan de oudere medewerkers. Ook hebben jongeren relatief vaker onregelmatige werktijden dan ouderen, maar ouderen hebben daarentegen relatief meer moeite met de onregelmatige werktijden en met name met de nachtdienst. Dit is conform de algemene literatuur die aangeeft dat ouderen fysiologisch minder snel herstellen na verstoring van hun dag-nachtritme. Ouderen hebben derhalve na een nachtdienst meer hersteltijd nodig dan jongeren.

Daarnaast komt het onder oudere medewerkers relatief vaker voor dat er meer dan 5 uur per week wordt overgewerkt. Het aantal verschillende ingrijpende gebeurtenissen waaraan men in het werk wordt blootgesteld neemt af met leeftijd. De jongste leeftijdsgroep is in het jaar voorafgaand aan het onderzoek gemiddeld aan 3,27 verschillende ingrijpende gebeurtenissen blootgesteld. Bij de medewerkers van 50 jaar en ouder ligt dit gemiddelde op 1,37. De impact van ingrijpende gebeurtenissen, d.w.z. de mate waarin men nog een negatief invloed ondervindt van een gebeurtenis die eerder had plaatsgehad, is met name in de middelste twee leeftijdsgroepen het sterkst. Opvallend is dat de impact van ingrijpende gebeurtenissen, niet afneemt na de leeftijd van 30 jaar. Dit zou op basis van de literatuur moeten worden verwacht. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat ingrijpende gebeurtenissen vooral voorkomen bij de basispolitiezorg, en dat de hierboven gepresenteerde gegevens geen rekening houden met het feit dat jongere werknemers oververtegenwoordigd zijn in de basispolitiezorg die vooral dit specifieke risico kent.

4.2 Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen uitgesplitst naar sekse

Vrouwen

In bijlage D wordt een overzicht gegeven van de risicoprofielen voor vrouwen in verschillende leeftijdsgroepen. Te zien is dat alle vrouwen (ongeacht leeftijd) gebrekkige organiserende taken in het werk ervaren. Ook scoren de vrouwen van 30 jaar en ouder ongunstig op vakmanschap; zij rapporteren minder vaardigheids- en leermogelijkheden in het werk.

Daarnaast vertonen de risicoprofielen enkele specifieke risico's voor jongere en oudere vrouwen. Een specifieke risicofactor en een specifiek gezondheidsprobleem in het werk van vrouwen van 40 jaar en ouder zijn de houdingsbelasting (houding en zitten) en RSI; zij hebben in het werk vaker te maken met houdingsproblemen ten gevolge van zittend werk en rapporteren meer RSI-klachten. De jongere vrouwen (20-39 jaar) daarentegen verzuimen vaker (frequent verzuim).

In bijlage E wordt een overzicht gegeven van de scores van de totale groep vrouwen en de vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen op een aantal algemene kenmerken (functie en salarisschaal) en politie-specifieke risico's (externe waardering, overwerk, werktijden en ingrijpende gebeurtenissen). Wanneer deze gegevens worden vergeleken met de gegevens van de totale politiesteekproef (zie bijlage C), dan is te zien dat relatief veel vrouwen werkzaam zijn als AT-medewerker (38%) of in de basispolitiezorg

(34%). Vrouwen werken relatief heel weinig in de andere functiegroepen. Vrouwen werken met name niet bij de verkeerspolitie (1%), de jeugd- en zedenpolitie (2%) en bekleden nauwelijks leidinggevende functies (5%). Met name vrouwen in de jongere leeftijdsgroepen werken in de basispolitiezorg, en in de hogere leeftijdsgroepen bekleden zij AT-functies. Illustratief is dat 50% van de vrouwen van 40-49 jaar en 65% van de vrouwen van 50 jaar en ouder AT-medewerker is.

Daarnaast zijn, in vergelijking met de totale politiesteekproef, meer vrouwen ingeschaald in salarisschaal 1-7 (80%), werken vrouwen minder vaak en minder lang over (44% maakt geen overuren en 8% werkt meer dan 5 uur over), hebben vrouwen minder vaak onregelmatige werktijden en vinden de vrouwen nachtdienst en onregelmatige dienst relatief minder vaak zwaar. Ook liggen de frequentie en de impact van ingrijpende gebeurtenissen bij vrouwen lager. Tenslotte ervaren met name de vrouwen in de middelste leeftijdsgroepen (30-39 jaar en 40-49 jaar) de nachtdienst als zwaar en liggen de frequentie en de impact van ingrijpende gebeurtenissen bij vrouwen in de laagste leeftijdsgroepen hoger.

Veel van de verschillen in het vóórkomen van politiespecifieke risico's tussen de leeftijdsgroepen kunnen te maken hebben met de grote verschillen in functie die de vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen vooral bekleden.

Mannen

Als de risicoprofielen van de mannen in de verschillende leeftijdsgroepen (zie bijlage F) met elkaar worden vergeleken, dan valt op dat met name de mannen in de leeftijd van 40-49 jaar relatief weinig afwijkingen vertonen ten opzichte van de totale politiesteekproef.

Specifieke risicofactoren voor de jongere mannen van 20-39 jaar zijn tijdsautonomie en emotionele belasting; zij hebben minder regelmatigheid ten aanzien van hun werktijden (zelf tijdstip bepalen wanneer beginnen/stoppen met werken/pauze nemen/verlof opnemen) en worden op de werkplek relatief vaak blootgesteld aan ziekte/dood, discriminatie, gevaar en/of lastige personen (burgers, cliënten e.d.). Ten aanzien van de gezondheidsproblemen hebben de jongere mannen (20-39 jaar) een relatief gunstig profiel. Zoals mag worden verwacht zijn de jongeren een heel gezonde groep. Wat betreft de risicofactoren in het werk ervaren de mannen in de hoogste leeftijdsgroep (50-64 jaar) met name relatief weinig contactmogelijkheden op het werk. Verder ervaart deze groep relatief meer problemen in de relatie met collega's en dagelijkse leiding, heeft deze groep meer te maken met houdingsproblematiek en zittend werk en geeft deze groep vaker te kennen te veel werkervaring te hebben voor het werk dat ze moet doen.

Verder scoren mannen van 40 jaar en ouder (m.n. de 50-64 jarigen) relatief ongunstig op enkele gezondheidsproblemen. De mannen van 40-49 jaar hebben meer rugklachten en zijn vaker geneigd van baan te vernaderen. De mannen in de oudste leeftijdsgroep rapporteren meer klinische burnout klachten en drepressieve klachten en zijn al met al minder tevreden met hun werk is en verzuimen vaker langdurig.

In bijlage G wordt een overzicht gegeven van de scores van de totale groep mannen en de mannen in de verschillende leeftijdsgroepen op een aantal algemene kenmerken (functie en salarisschaal) en politiespecifieke risico's (externe waardering, overwerk, werktijden en ingrijpende gebeurtenissen). Wanneer deze gegevens worden vergeleken met de gegevens van de totale politiesteekproef (zie bijlage C), dan valt op dat over het algemeen meer mannen een leidinggevende functie bekleden (26%) en minder een AT-functie (12%) en dat mannen hoger zijn ingeschaald (relatief minder mannen in schaal 1-7 en meer in schaal 8 en hoger). Verder scoren mannen over het algemeen iets on-

heidsproblemen. Daarnaast scoren deze medewerkers relatief gunstig op emotionele belasting.

Tenslotte hebben de medewerkers in de hoogste leeftijdsgroep (50-64 jaar), evenals de 30-39 jarigen, meer beperkingen wat betreft de organiserende taken. Deze groepen scoren echter gunstig op kwantitatieve taakeisen en moeilijkheidsgraad. Dit compenseert de beperkingen ten aanzien van de regelmogelijkheden in en over het werk.

ATH-personeel

Als de risicoprofielen van de verschillende leeftijdscategorieën binnen het ATH personeel (zie bijlage K) met elkaar vergeleken worden, dan valt op dat ook hier met name de leeftijdsgroep 40-49 jaar veel risicofactoren en gezondheidsproblemen vertoont. Voor alle ATH-medewerkers geldt dat zij relatief veel houdingsproblematiek rapporteren en zeer gunstig scoren op emotionele belasting. Verder rapporteren de ATH-medewerkers van 30 jaar en ouder beperkte regelmogelijkheden over het werk (minder organiserende taken en contactmogelijkheden).

Met name de jongere medewerkers (20-29 jaar en 30-39 jaar), maar ook de 50-64 jarigen, ervaren meer beperkingen ten aanzien van vaardigheids- en leer-mogelijkheden in het werk, vergeleken met de totale politiesteekproef.

De oudere medewerkers (40-49 jaar en 50-64 jaar) daarentegen vinden dat hun werk relatief meer fysieke inspanning vereist.

De medewerkers in de leeftijdsgroepen 20-29 jaar en 40-49 jaar geven relatief vaak te kennen te hoog opgeleid te zijn voor het werk dat ze doen.

Leidinggevenden

In bijlage L staan de risicoprofielen voor de verschillende leeftijdsgroepen van leidinggevenden weergegeven. De risicoprofielen zijn over het algemeen gunstig en vertonen veel gelijkenissen, met name ten aanzien van de taakeisen en regelmogelijkheden. Zo hebben alle leidinggevenden relatief hoge taakeisen in het werk; ze moeten relatief veel werk doen in relatie tot de beschikbare tijd (kwantitatieve taakeisen) en voor de taakuitvoering is relatief veel geestelijke inspanning vereist (moeilijkheidsgraad). Daar staat tegenover dat zij meer regelmogelijkheden in het werk (autonomie) en organiserende taken hebben.

Een specifieke risicofactor voor de oudere leidinggevenden (40-64 jaar) is dat zij gebrekkige contactmogelijkheden in het werk ervaren.

Ten aanzien van de gezondheidsproblemen scoren alleen de leidinggevenden van 50-64 jaar ongunstig op één van de gezondheidsproblemen, te weten depressie. Zij rapporteren meer depressieve klachten, vergeleken met de totale politiepopulatie.

Recherche

Wanneer de risicoprofielen van de rechemedewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen (zie bijlage M) met elkaar worden vergeleken, dan valt op dat met name risicoprofielen van de rechemedewerkers in de leeftijdsgroepen 30-39 jaar en 40-49 jaar erg gunstig zijn en sterke overeenkomsten vertonen. Vergeleken met de totale politiesteekproef scoren beide groepen ongunstig op slechts één risicofactor, te weten houding en zitten; zij rapporteren met name meer houdingsproblematiek ten gevolge van zittend werk. Verder vertonen de risicoprofielen van beide groepen geen ongunstige afwijkingen ten aanzien van de gezondheidsproblemen.

De medewerkers van 50-64 jaar scoren echter op relatief meer risicofactoren en gezondheidsproblemen ongunstig. De medewerkers in deze leeftijdsgroep vinden dat de taakuitvoering relatief veel geestelijke inspanning vereist (moeilijkheidsgraad) en dat de contactmogelijkheden op het werk beperkt zijn. Ook rapporteren zij meer proble-

men in de relatie met collega's en de dagelijkse leiding en meer langdurig verzuim (het afgelopen jaar een verzuimperiode gehad van 1 maand of langer).

4.4 Samenhang tussen risicofactoren in het werk en gezondheidsproblemen

In bijlage N staan de resultaten van de regressie-analyses weergegeven.

In de tabellen N.1 en N.2 van deze bijlage is te zien dat voor de oudere medewerkers een belangrijke verklarende factor voor meer psychische klachten (depressie en emotionele uitputting) het als zwaar ervaren van het werken in de nacht (nachtdienst zwaar) is: bij de jongeren is deze risicofactor niet eens significant, en het belang van deze risicofactor wordt groter naarmate men ouder wordt.

Bij de jongere medewerkers zijn belangrijke determinanten van de psychische klachten de grotere impact van ingrijpende gebeurtenissen en de gebrekkige vaardigheids- en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk. Wanneer men zelf aangeeft de onregelmatige werktijden zwaar te vinden leidt dat bij jongeren ook tot depressieve klachten en emotionele uitputting. Het zwaar vinden van de onregelmatige werktijden leidt zowel bij jong als oud tot emotionele uitputtingsklachten.

Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat meer psychische klachten gepaard gaan met meer problemen in de relatie met collega's en dagelijkse leiding. Vooral bij de medewerkers in de leeftijdsgroepen 40-49 jaar en 50-64 is het ervaren van meer problemen in de relatie met collega's en dagelijkse leiding een sterke verklarende factor voor meer depressieve klachten.

Voor de twee middelste leeftijdsgroepen geldt dat meer emotionele uitputting samen gaat met hogere kwantitatieve taakeisen (meer taken in verhouding tot de beschikbare tijd) en bij de jongste leeftijdsgroep gaat meer emotionele uitputting samen met meer houdingsproblemen ten gevolge van zittend werk (houding & zitten).

Een overzicht van de belangrijkste voorspellende factoren voor verloopgeneigdheid staat weergegeven in tabel N.3. Medewerkers in de lagere leeftijdsgroepen blijken over het algemeen sneller geneigd van baan te veranderen, wanneer ze in een hogere salarisschaal zitten en wanneer ze het werken in de nacht zwaar vinden (nachtdienst zwaar). Voor alle leeftijdsgroepen, en met name voor de 50-64 jarigen, geldt dat een belangrijke determinant van verloopgeneigdheid meer problemen in de relatie met de leiding (en collega's) is.

Verder gaat voor de medewerkers in de laagste leeftijdsgroep meer verloop gepaard met minder autonomie in de taakuitvoering en gaat voor de medewerkers in de hoogste leeftijdsgroep meer verloop gepaard met een hogere moeilijkheidsgraad (de taakuitvoering vereist meer geestelijke inspanning).

In tabel N.4 wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste determinanten van RSI. Wat opvalt is dat met name jongere vrouwen meer RSI-klachten rapporteren. Verder geldt voor alle leeftijdsgroepen dat meer RSI-klachten gepaard gaan met meer houdingsproblematiek ten gevolge van zittend werk.

5 Samenvatting, discussie en conclusies

Er is in het kader van de CAO-afspraken 2001-2003 voor de sector politie overeengekomen dat op basis van enerzijds beschikbare literatuur en anderzijds de uitvoering van secundaire analyses op reeds bestaande gegevensbestanden met politiepersoneel het volgende in kaart wordt gebracht:

1. welke knelpunten komen thans naar voren bij jongeren en bij ouderen m.b.t. de werkbelasting (overwerk, onregelmatigheid, emotionele belasting, omgang met leidinggevenden en dergelijke);
2. op welke wijze kunnen knelpunten bij jongeren worden verminderd door gerichte inzet van ouderen;
3. op welke wijze kunnen knelpunten bij ouderen worden verminderd door gerichte inzet van jongeren;
4. op welke wijze kunnen de knelpunten in de belasting van jongeren en/of ouderen op basis van beschikbare informatie anderszins worden opgelost, en
5. welke informatie ontbreekt om tot een wel overwogen advies te komen.

De literatuurstudie leverde een zeer beperkte hoeveelheid publicaties op over de werkbelasting van politiemedewerkers naar leeftijd, of naar het stadium in de loopbaan (senioriteit). Het leverde nauwelijks tot geen informatie op over maatregelen (implementatie, effectiviteit).

In zijn algemeenheid is volgens de geraadpleegde literatuur het belastingsprofiel van oudere noch jongere politiemedewerkers een uitgesproken ongunstig profiel. Het lijkt eerder zo te zijn dat ouderen en jongeren wat andere aspecten in het werk belastend vinden, of met wat verschillende risicofactoren worden geconfronteerd. Daarnaast zijn er zowel voor de jongeren als ouderen 'compenserende' arbeidsomstandigheden.

Bij de jongeren is meer sprake van confrontatie met, en wellicht ook moeite met beroepsspecifieke stressoren zoals met name de ingrijpende gebeurtenissen, en hebben zij beperkte regelmogelijkheden, maar ook relatief geringe taakeisen. De oudere politiemedewerkers hebben meer te maken met veel en moeilijk werk, maar ook veel regelmogelijkheden. Zij hebben echter ook meer moeite met de nachtdiensten. Ook wordt in de literatuur geconstateerd dat de politiemedewerkers in de latere stadia van hun carrière meer gezondheidsproblemen krijgen. Er is een omgekeerd U-vormig verband tussen de carrière stadia of leeftijd en de gezondheidsproblemen, waarbij de echt oudere politiemedewerkers juist een gunstig risicoprofiel en weinig gezondheidsproblemen laten zien. Dit verband wordt bevestigd in de secundaire analyses. Dit kan wellicht worden verklaard doordat gezondheidsproblemen ontstaan als gevolg van een cumulatie van (blootstelling) aan belastende factoren in het werk. Enerzijds zal er – net als in de beroepsbevolking als geheel sprake zijn van een 'healthy worker' effect, waarbij alleen de gezonde werknemers overblijven. Anderzijds lijkt het erop dat men bij de politie een functie krijgt waar bepaalde risico's niet (meer) aanwezig zijn wanneer men ouder wordt en een bepaalde staat van dienst heeft bereikt. We zien dat bijvoorbeeld in de relatief grote groep van –oudere- politiemedewerkers die behoren tot de 'restcategorie' van overig executief politiepersoneel. Dit is een groep politiemensen die weinig contact (meer?) heeft met het publiek (weinig emotionele belasting heeft), weinig geconfronteerd wordt met ingrijpende gebeurtenissen, en veel zittend bureau werk doet. Gezien het geringe aantal politiemedewerkers in de WAO (1661 op ruim 40.000 politiemedewerkers; bron BZK), en de geringe uitstroom uit de politie (3%, bron BZK), maar wel sprake is van een grote interne mobiliteit (o.a. Houtman en Van den Heuvel, 2001), lijkt het erop dat wanneer werknemers met enige staat van dienst problemen met de gezondheid dreigen te krijgen, voor hen een 'functie op maat' wordt gecreëerd.

5.1 Knelpunten naar leeftijdsgroepen:

De grootste contrasten naar risicofactoren worden geconstateerd wanneer wordt uitgesplitst naar functiegroep. We zien dat de jongeren vooral werkzaam zijn in de basispolitiezorg. Naarmate men ouder wordt en de senioriteit groeit raakt men werkzaam in andere functiegroepen. Vrouwen zijn in de minderheid binnen de politie, en zijn daarnaast in minder functiegroepen te vinden. Zij beginnen hun politieloopbaan in ongeveer de helft van de gevallen in de basispolitiezorg (Houtman e.a., 2000), maar zijn hier vaak niet meer actief wanneer zij ouder zijn. Het lijkt erop dat vrouwen, wanneer zij ouder worden en bij de politie blijven, in grotere getale gaan (of blijven) werken als ATHer, maar vrouwen zijn ook relatie oververtegenwoordigd in de vreemdelingendienst (Houtman e.a., 2000 en bijlage E en G). Dit kan te maken hebben met de grotere regelmaat die deze functies bieden wanneer men in de leeftijd komt dat men een gezin sticht en kinderen krijgt. Ook kan dit te maken hebben met het feit dat in juist deze functiegroepen het makkelijker is om in deeltijd te werken. Ook in andere beroepen is te zien dat het vooral vrouwen, en niet de mannen, zijn die korter gaan werken als er kinderen komen. Naast onregelmatigheid kan ook de 'emotionele belasting', een opvallend kenmerk van het werken in de basispolitiezorg, een reden zijn dat vrouwen kiezen voor andersoortig werk. Wat precies de reden is dat vooral vrouwen vanaf 30-40 jaar de basispolitiezorg verlaten is niet bekend. Inzicht in die reden zou wel bepalend kunnen zijn voor de keuze van maatregelen om hen te behouden voor het executieve werk, al dan niet met onregelmatigheid.

De basispolitiezorg is de functiegroep met het meest risicovolle functieprofiel. Opvallend is dat hierbinnen de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar de meeste problemen kent. Het risicoprofiel van de leeftijdsgroepen in de basispolitiezorg, met uitzondering van de 50-plussers, laat een redelijk overeenkomstig beeld zien. Men rapporteert problemen met autonomie, met name ten aanzien van de tijdsbesteding en planning, en veel emotionele belasting. Opvallend is dat de blootstelling aan emotionele belasting in het werk voor alle leeftijdsgroepen hoog blijft. De regressieanalyses laten wel zien dat met name de impact van de ingrijpende gebeurtenissen in het werk samenhangt met meer depressieve klachten en emotionele uitputting bij de jongeren. De ouderen hebben hier wat beter mee leren omgaan, al is er nog steeds tot de leeftijd van circa 50 jaar, een relatie tussen dit politie-specifieke risico en het optreden van depressieve klachten en emotionele uitputting. Opvallend aan de groep van 40 tot 50 jaar is bovendien dat hier de jarenlange blootstelling aan risicofactoren, zowel beroepsspecifieke zoals nachtdiensten en ingrijpende gebeurtenissen, maar ook de meer algemene risico's als problemen met leiding en collega's, hun tol eisen in de vorm van rugklachten en geringere arbeidstevredenheid. Deze groep onderscheidt zich met problemen met leiding (en in mindere mate collega's) weliswaar in beperkte mate ongunstig ten opzichte van het algemene risicoprofiel van de politie. Bedacht moet worden dat juist dit risico voor de politie als geheel al een risicofactor was, en de politie zich op dit punt al flink negatief onderscheidde in vergelijking tot de gemiddelde Nederlandse werknemer (Houtman e.a., 2000).

Daarnaast rapporteren de oudere, voornamelijk mannelijke medewerkers vooral vanaf 40 jaar de nachtdienst als zwaar.

De 50-plussers die nog werkzaam zijn in de basispolitiezorg zijn te karakteriseren als een groep die nog steeds te maken heeft met meer dan gemiddelde problemen met tijdsautonomie, meer dan gemiddelde emotionele belasting, en zij hebben nog steeds problemen met de nachtdienst. Het algemene beeld van deze groep is echter dat zij behoren tot de sterken, de 'survivors'. Diegenen die gezondheidsklachten of anderszins problemen hadden ontwikkeld hebben inmiddels een functie 'op maat' gekregen. De 50-plussers die nog in deze functiegroep werken hebben geen gezondheidsklachten. De

geringe externe mobiliteit bij de politie, waarbij weinig politiemedewerkers daadwerkelijk 'de politie' als werkgever verlaten, in combinatie met een grote interne mobiliteit, en het ontstaan van een relatief grote restgroep van executief personeel dat zichzelf niet kan plaatsen in één van de erkende functieklassen (zie Houtman e.a., 2000 en Heuvel & Houtman, 2001), suggereert dat politiemensen functies 'op maat', of wellicht ook 'in de luwte' krijgen aangeboden. Wanneer werknemers die klachten ontwikkelen een functie 'op maat' of 'in de luwte' krijgen opdat ze bij hun eigen werkgever, in dit geval de politie, kunnen blijven functioneren en geen werk bij een andere werkgever hoeven te zoeken of de WAO in moeten gaan, is op zich een goede zaak. Dit roept het beeld op van een 'sociale werkgever'. Wel moet worden onderzocht of het niet mogelijk is voor de werkenden in de basispolitiezorg, ook voor de groep jonger dan 40 jaar, inspanningen te verrichten om te *voorkómen dat werknemers klachten ontwikkelen*, en specifiek de aanwezige knelpunten kunnen worden aangepakt. Wanneer er gezondheidsklachten ontstaan, bij de basispolitiezorg vanaf ongeveer 40 jaar, moeten er ook maatregelen worden getroffen in termen van medische begeleiding en behandeling.

De werknemers die zo'n functie 'op maat' hebben zitten waarschijnlijk voor het merendeel in de 'restgroep' van 'ander executief personeel'. Deze functies kenmerken zich door relatief geringe regelmogelijkheden in en over het werk, met name bij de groep van 30 tot 40 jaar. Maar bij deze groep wordt dit probleem 'gecompenseerd' doordat zij juist met relatief geringe taakeisen te maken hebben. Juist de combinatie van hoge taakeisen met gebrekkige regelmogelijkheden is ongunstig voor de gezondheid en het welbevinden (o.a. Karasek en Theorell, 1990). Ook bij deze (rest) 'functie-groep' zijn de meeste risico's en problemen op het gebied van gezondheid en welbevinden te vinden in de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar. De risico's bevinden zich hier vooral op het gebied van de houdingsproblematiek die samenhangt met het zittende werk en in de problemen met leiding en collega's. In vergelijking tot het gemiddelde beeld bij de politie rapporteren zij zelfs nog meer problemen met leiding en collega's. Opvallend is dat waar het bij de politie in zijn algemeenheid vooral ging om problemen met de leiding, maar niet met de collega's, het bij deze groep van werkenden *ook* gaat om problemen met de collega's (Houtman e.a., 2000). In combinatie met de gelijktijdig geconstateerde gebrekkige (functionele) contactmogelijkheden zou hier de hypothese aan kunnen worden verbonden dat politiemedewerkers voor wie functies 'in de luwte' worden gevonden toch in een wat geïsoleerde positie terechtkomen. Samen met het feit dat er iets 'voor hen is geregeld' kan de relatie met hun collega's mogelijk verslechterd zijn geraakt.

Ook bij de ATHers zien we dat er bij de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar in toenemende mate gezondheidsproblemen optreden. De RSI problematiek heeft te maken met de houdingsproblematiek als gevolg van zittend werk dat in deze en jongere leeftijdsgroepen binnen deze functiegroep aanwezig is. Ook deze bevinding sluit aan bij de veronderstelling dat aanhoudende blootstelling op termijn leidt tot specifieke klachten. De depressieve klachten en de geringere arbeidstevredenheid zijn waarschijnlijk mede het gevolg van eerdere en huidige psychosociale problemen zoals gebrekkige regelmogelijkheden over het werk, gebrekkige ontplooiingsmogelijkheden (zie ook het risicoprofiel van de 30 tot 40 jarigen), en de problemen met leiding en collega's (zie ook resultaten van de regressie-analyse). Deze functiegroep als geheel scoort niet ongunstiger op problemen met leiding en collega's dan gemiddeld bij de politie het geval is, maar deze groep bestaat wel voor het overgrote deel uit vrouwen. Van der Giezen (2000) toonde aan dat vrouwen 'gevoeliger' waren voor een slechte werksfeer dan mannen. Wellicht staat het sekseverschil hier overigens voor iets anders. Bekend is dat

mannen en vrouwen over het algemeen in andere functies werken, of dat wanneer ze wel in eenzelfde functie werken, hun specifieke taken toch verschillen. Hier bij de politie zijn vrouwen, vooral de oudere, oververtegenwoordigd in juist deze ATH functie. Juist werknemers in deze functie komen vaak weinig in contact met anderen dan hun directe collega's en leidinggevende. Zij kunnen niet uit hoofde van hun functie even de straat op, of even weg in hun dienstauto. Zij worden meer dan veel andere politiemedewerkers gedurende de werkdag geconfronteerd met hun directe collega's en leidinggevende. Om die reden zouden problemen met leiding en collega's vanwege de langere blootstelling hieraan op een werkdag wel eens meer (voornamelijk psychische) klachten bij deze groep kunnen veroorzaken.

Bij geen van de overige functiegroepen laat de uitsplitsing naar leeftijd een specifiek ongunstig risicoprofiel zien, ook niet voor de groep van 40 tot 50 jaar. Deze overige functiegroepen zijn, m.u.v. de jeugd- en zedenpolitie, als functiegroep ook niet als risicogroep onderscheiden. De jeugd- en zedenpolitie werd wel als risicogroep onderscheiden, maar was zo klein dat onderscheid naar leeftijd tot te kleine subgroepen leidde.

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat met name voor de basispolitiezorg, het 'ander executief personeel' en de ATH-ers de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar een relatief ongunstig risicoprofiel met relatief veel problemen op het gebied van gezondheid en welbevinden laat zien. Waarschijnlijk gaat het hier vooral om het aanwezig blijven van functiespecifieke risico's die cumulatief tot problemen met gezondheid en welbevinden leiden. Dit vraagt om blijvende aandacht voor de onderscheiden functiespecifieke en algemene risico's waarop deze functiegroepen hoog scoren, en die samenhangen met de gezondheids- en welzijnsproblemen. Deze risico's moeten primair preventief zouden worden aangepakt, waarvoor geldt: aanpak bij de bron. Op het moment dat er gezondheidsproblemen ontstaan zijn ook curatieve maatregelen op zijn plaats.

5.2 **Maatregelen en oplossingsrichtingen voor de leeftijds- en functiegebonden risico's:**

In de vorige paragraaf is al aangegeven dat met name functiegroepen een onderscheidend risicoprofiel hebben en dat, wanneer werknemers in die functiegroep blijven, er problemen ontstaan in met name de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar. Dit vraagt om reeds vroegtijdige implementatie van preventieve maatregelen die specifiek op functiegroepen moet worden gericht. In het bijzonder geldt dit de basispolitiezorg, het 'overig/ander executief personeel' en de ATH functiegroep.

Ten aanzien van de *basispolitiezorg* is de aanhoudend hoge emotionele belasting een in het oog vallend probleem. Met name bij de jongste leeftijdsgroepen hangt dit samen met een groter risico op depressieve klachten en emotionele uitputting. De begeleiding van de bedrijfsmaatschappelijk werker of andere medewerkers van de arbodienst, of een ander specialistisch bureau bij acute problemen is hier natuurlijk op zijn plaats. Hier zou echter ook de grotere ervaring en het beter ontwikkelde verwerkingsvermogen van de ouderen, met name diegenen die nog werkzaam zijn in de basispolitiezorg, een uitkomst kunnen bieden. Met name de ouderen zouden, naast de professionals, de jongeren bij ingrijpende gebeurtenissen en andere, meer chronisch emotioneel belastende factoren kunnen begeleiden en coachen. Deze groep staat tenslotte voor de ervaringsdeskundige die het in de ogen van de jongeren 'gered heeft', en nog steeds werkzaam is bij de politie of –zelfs– de basispolitiezorg.

Een ander opvallend probleem voor deze functiegroep is het gebrek aan het zelf kunnen regelen in de tijd. Vanuit de theorie rond werkstress hebben gebrekkige regelmogelijkheden weinig kans de gezondheid en het welbevinden te schaden als de taakeisen die daar tegenoverstaan maar niet al te hoog zijn. De taakeisen van deze functiegroep zijn in geen enkele leeftijdsgroep hoger dan gemiddeld. Toch is dit wel een aandachtspunt, omdat uit het oorspronkelijke onderzoek bleek dat de taakeisen voor de politie gemiddeld hoog waren (Houtman e.a., 2000). Het verdient aandacht en creativiteit om, vooral in individuele gevallen de combinatie van hoge taakeisen en structureel onvoldoende regelmogelijkheden te voorkómen. Regelmogelijkheden kunnen bijvoorbeeld worden vergroot door (na training) taken en bevoegdheden te verbreden, werkoverleg in te voeren, hierin te bespreken wat normen en kwaliteitseisen zijn, en in het werkoverleg discussie te voeren over de taakverdeling, samenwerking en verdeling van taken en verantwoordelijkheden, en door multi-inzetbaarheid te bevorderen (zie o.a. Lourijzen en Franck, 2001).

Uit de resultaten van de secundaire analyse was ook naar voren gekomen dat met name ouderen problemen hebben met de nachtdienst, en dat deze problemen ook met name bij hen met gezondheidsklachten samenhangen. Individuele verschillen lijken echter groot. Een oplossing hiervoor zou zijn om met name die ouderen die problemen hebben met de nachtdienst op dit aspect te ontzien. De nachtdienstonthefing is bij de politie echter al een feit. De angst bestaat er echter juist uit dat de vergrijzing van de politie ertoe zal nopen om toch ouderen te moeten blijven inzetten. Naast het zoveel mogelijk toch gebruik maken van de jongere politiemedewerkers voor de nachtdienst zou ook aan maatregelen kunnen worden gedacht om vrouwen in de basispolitiezorg, die nu nog in grote getale deze functie verlaten wanneer zij de 30 zijn gepasseerd, langer in deze functie proberen te behouden. Wanneer het stichten van een gezin een belangrijke reden hiervoor is, zou aan maatregelen moeten worden gedacht die het mogelijk maken dat deze groep in de toekomst beter in staat is werk en zorg te combineren. Zo is in de zorg bekend dat instellingen eigen crèches hebben, waar de mogelijkheid bestaat om je kind bij nachtdienst daar ook te laten overnachten. Daarnaast worden in andere sectoren (o.a. de zorg) ook specifieke groepen van werknemers aangetrokken die, al dan niet opgeleid met een beperkter takenpakket (omdat ze minder of minder specifiek zijn opgeleid), specifiek worden ingehuurd voor de nachtdienst. Dergelijke maatregelen zijn wellicht ook mogelijk bij de politie.

Voor het '*andere executieve personeel*' liggen de oplossingsrichtingen meer op andere terreinen. Oplossingen moeten worden gezocht in aanpak van de houdingsproblematiek bij het zittende werk. Daarnaast behoeven ook de sociale contacten aandacht. Voorkomen moet worden dat deze werknemers in geïsoleerde posities raken. Dit is mede een belangrijke taak voor het management.

Aanpak van de houdingsproblematiek door een betere werkplek ergonomie is ook een goede aanpak voor de *ATH-personeel*. Vooral hun probleem van geringe ontplooiingsmogelijkheden, weinig kunnen regelen over het werk, en te hoog opgeleid zijn voor het werk dat men doet zou echter moeten worden aangepakt door specifiek loopbaan en mobiliteitsbeleid voor deze groep te ontwikkelen. Het lijkt erop dat er voor deze groep op dit punt nog niet veel gebeurt (zie ook de rapportage specifiek voor deze ATH-groep van Jettinghoff en Houtman, 2001).

In zijn algemeenheid is scholing ook een belangrijk middel om het werk beter bij werknemers te laten aansluiten. Hierbij moet echter worden bedacht dat in dit verband wordt geadviseerd om ouderen en jongeren niet gelijktijdig te scholen, omdat ouderen op een andere wijze, en vaak ook minder snel leren dan jongeren (Ziekemeijer et al,

1998; Van Dijk et al, 2000). Het gezamenlijk door ouderen en jongeren volgen van een cursus, bijvoorbeeld op het gebied van een nieuw ICT-hulpmiddel, werkt vooral frustratie en irritatie in de hand.

Tenslotte moet worden bedacht dat een goede fysieke fitheid nodig is om fysiek zwaar werk goed uit te kunnen voeren. Op specifieke momenten is het werk voor het executief politiepersoneel ook fysiek zwaar. Op specifieke momenten moet een agent in executieve dienst een spurt kunnen maken en vervolgens gericht een wapen kunnen afvuren...of een snelle beweging kunnen maken, omdat een verdachte na de eerste vragen ineens iets probeert om niet gearresteerd te raken. Om dit te kunnen doen is enige fitheid vereist. Fysieke fitheid beschermt vooral tegen fysieke risico's. Het geeft echter geen fysieke bescherming tegen de psychosociale risico's van werk (De Geus, 1992). Wel blijkt fysieke duurtraining het zelfvertrouwen en zelfwaardering ten goede te komen, en helpt tevens reeds aanwezige depressieve klachten te verminderen (o.a. Bosscher, 1991; Dishman, 1988). Ook blijkt het gezamenlijk actief zijn de teambuilding ten goede te komen (Dishman, 1988).

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat oplossingsrichtingen functiespecifiek moeten zijn, en wellicht specifiek gericht op het beïnvloeden van de mobiliteit, en in sommige gevallen juist op het tot vorming van teams.

Oplossingsrichtingen gericht op het voorkómen van gezondheidsklachten en ziekteverzuim bij de basispolitiezorg moeten worden gezocht in de begeleiding bij ingrijpende gebeurtenissen van vooral de jongere medewerkers, het in de gaten houden van een niet structurele disbalans tussen hoge taakeisen en gebrek aan regelmogelijkheden, en het ook in de toekomst vast kunnen houden aan de nachtdienstonthefving voor oudere werknemers. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld door specifiek groepen werknemers voor de nachtdienst aan te trekken, of vrouwen te behouden voor de basispolitiezorg.

Een factor die ook speelt bij de basispolitiezorg is de geringere participatie en vooral ook de geringere aanwezigheid van vrouwen in de oudere cohorten van de basispolitiezorg. Dit is geen gewenst beeld. Vanuit diverse standpunten, zowel die van het management als de wel en niet executieve werknemers wordt het belang gezien van vrouwen die actief zijn in diverse functies. Dit is nauwelijks het geval. Samen met mannen en vrouwen uit diverse functiegroepen zou de meerwaarde van naar sexe gemengde teams onderstreept en de haalbaarheid hiervan kunnen worden aangegeven.

Oplossingsrichtingen voor het 'andere executieve personeel', een restgroep van executieve medewerkers voor wie 'functies op maat' zijn gecreëerd moeten vooral worden gezocht in aanpak van de houdingsproblematiek bij het zittende werk door gebruik te maken van werkplekergonomische maatregelen, en moet worden voorkómen dat ze in geïsoleerde positie raken.

Voor ATH-ers zijn de belangrijkste oplossingsrichtingen het voorkómen van de houdingsproblematiek en het opzetten van een loopbaan en mobiliteitsbeleid.

5.3 Ontbrekende informatie?

Met name de secundaire analyses hebben veel aanvullende informatie opgeleverd over de risico's van jongeren en ouderen bij de politie in Nederland. Hierover is nauwelijks meer informatie, zowel in de nationale literatuur, als over subgroepen in de internationale literatuur. Nader vragenlijstonderzoek zal –zeker op nationaal niveau- niet veel meer informatie boven tafel brengen dan nu al is gepresenteerd. De hier gepresenteerde

informatie zouden over enkele jaren uiteraard wel op trendmatige ontwikkelingen moeten worden onderzocht.

Om een goede implementatie van maatregelen mogelijk te maken, een implementatie die vereist is als gevolg van de huidige signalering van maatregelen, zal het nodig zijn om de huidige bevindingen terug te koppelen aan de politiemedewerkers zelf, en te toetsen of de gesignaleerde knelpunten worden herkend. Zo zou bijvoorbeeld moeten worden getoetst of vrouwen in de basispolitiesorg hetzij de politie verlaten of juist vooral ATH-functies gaan bekleden vanwege de onregelmatigheid van het werk en de nachtdiensten in deze functiegroep, en de problemen die dit met zich meebrengt bij hun zorgverplichtingen thuis. Echter ook andere risico's kunnen een belangrijke rol spelen.

Aanbevolen wordt om de hier gesignaleerde knelpunten, en nog algemene oplossingsrichtingen mee te nemen in de prioritering van maatregelen in het kader van het 'Plan van aanpak werkstress politie' (Loureijssen en Franck, 2002). Hierin wordt, naast een grote diversiteit aan maatregelen, ook een traject van implementatie en evaluatie beschreven. Het is tijd voor actie.

6 Literatuur

Biggam, FH, Power, KG & McDonald RR Coping with the occupational stressors of police work: Study of Scottish officers. *Stress Medicine* 1997; 13: 109-115.

Bosscher RJ. Running therapie bij depressie. Academisch proefschrift. Amsterdam: VU, 1991.

Boyd JS. Police stress and police officer length of service. *Diss. Abstracts Int A*, 1995; 55(10):3219.

Cannizzo TA, Liu P. The relationship between levels of perceived burnout and career stage among sworn police officers. *Police Studies* 1995; 18(374): 53-67.

Carlier IVE, Voermans AE & Gersons BPR. The Influence of Occupational Debriefing on Posttraumatic Stresssymptomatology in Traumatized Police Officers. *British Journal of Medical Psychology*. (in druk).

Daniello RJ. Police officer perceived stress and police officer length of service. *Diss. Abstracts Int*. 2000; 61 (2):759-A-760-A.

Dishman RK (ed). Exercise adherence: its impact on public health. Champaign: Human Kinetics Book, 1988.

Dhondt S, Houtman I.L.D. NIPG Onderzoeksvragenlijst Arbeidsinhoud-WEBA (NO-VA-WEBA): Constructie en eerste toets op betrouwbaarheid en validiteit. Leiden: NIPG-TNO, 1992, publ.nr. 92.088.

Dijk JK van, Halewijn IMAJ, Messchendorp HJ & Vries S de. Naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen academische ziekenhuizen: resultaten van een "leef-tijdsbewuste" verkenning. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

Franck E, Dhondt S, Wiezer N. Objectieve werkbelasting van leidinggevenden bij de politie. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

Giezen A van der. Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid. Amsterdam: Lisv, 2000.

Geus E de. The effects of fitness training on physiological stress-reactivity. Academisch Proefschrift VU, Vrije Universiteit, 1992.

Gründemann RWM, Smulders PGW & de Winter CR. Handleiding Vragenlijst Arbeid en Gezondheid. Lisse: Swets & Zeitlinger, 1993.

Hildebrandt VH & Douwes M. Lichamelijke belasting en arbeid: vragenlijst bewegingsapparaat. Voorburg: Ministerie van SZW, 1991. S122-3.

Horn LA ten. De Delftse Meetdoos voor Kwaliteit van de Arbeid. Delft: TU, 1986.

Houtman ILD, Bosch CM, Jettinghoff K & Berg R v.d. Werkstress bij de politie. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

Houtman, ILD, Bloemhoff A, Dhondt S & Terwee C. Weba en Nova-Weba in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers. Leiden: TNO-PG, 1994, publ. nr. 94.003.

Houtman ILD & Heuvel FMM van den. Verwerkingsvermogen van vrouwen en mannen in relatie tot ziekte en uitval: een literatuurstudie. Elsevier: Doetinchem, 2001.

Karasek R & Theorell T. Healthy Work. Basic Books: London, 1990.

Kirchaldy BD & Cooper CL. Managing the stress of change: Occupational stress among senior police officers in Berlin. *Stress Medicine* 1992; 8: 219-231.

Kohout FJ, Berkman LF, Evans DA & Cornoni-Huntley J. Two shorter forms of the CED-D Depression Symptoms Index. *Journal of Aging and Health* 1995; 5: 179-193.

Kop N. Blauw licht in het donker. Academisch proefschrift, Universiteit Utrecht, 1999.

Leeuwen EH van & Hollander N den. Werkstress- en gezondheidsbeleving onder senior medewerkers bij de politie. Amsterdam: CORVU, 1995.

Lourijzen ECMP & Franck EJH. Plan van aanpak werkstress politie. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001, rap. nr. 3010160/R018381.

Sandfort T, Vanwesenbeeck I. Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie. Delft: Eburon, 2000.

Schaufeli WB & Dierendonck D van. UBOS-handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger, 2000.

Violanti, JM & Aron F. Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 1995; 23, 287-294.

Wirtz LJJM. Onderzoek naar de belastende arbeidsomstandigheden binnen de executieve dienst van het gemeentelijk politiekorps te Enschede. Nijmegen: K.U.N. 1992.

Ziekemeyer M, Smit A & Gründemann, R. Zorg voor leeftijd: Onderzoek naar oudere werknemers in de zorgsector. Den Haag: SDU Uitgevers (OSA-publicatie Z26), 1998.

Bijlagen

| | | |
|---|--|----|
| A | Literatuuroverzicht voor jongere en oudere politiemedewerkers | 27 |
| B | Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen | 33 |
| C | Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor leeftijdsgroepen | 39 |
| D | Risicoprofielen voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen | 43 |
| E | Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen | 49 |
| F | Risicoprofielen voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen | 53 |
| G | Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen | 59 |
| H | Overzicht van de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie | 63 |
| I | Risicoprofielen voor medewerkers bij de basispolitiezorg in de verschillende leeftijdsgroepen | 67 |
| J | Risicoprofiel voor medewerkers in de functiegroep ander executief politiepersoneel naar leeftijd | 73 |
| J | Risicoprofiel voor medewerkers in de functiegroep ander executief politiepersoneel naar leeftijd | 75 |
| K | Risicoprofiel voor ATH-personeel in de verschillende leeftijdsgroepen | 79 |
| L | Risicoprofiel voor leidinggevenden in de verschillende leeftijdsgroepen | 85 |
| M | Risicoprofiel voor recherche medewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen | 91 |
| N | Resultaten van de regressie-analyses | 97 |

A Literatuuroverzicht voor jongere en oudere politiemedewerkers

| Referentie | Onderzoekspopulatie | Belangrijkste bevindingen | Opmerkingen |
|---|---|---|--|
| Biggam, F.H., Power, K.G. & McDonald, R.R. (1997). Coping with the occupational stressors of police work: Study of Scottish officers. <i>Stress Medicine</i> ; 13: 109-115. | politieambtenaren werkzaam bij de politie van Schotland (N=699, responspercentage=?). | Jongere politiemedewerkers vertrouwen meer op sociale steun als coping strategie dan de oudere politiemedewerkers. Het gebruik van reorganisatie van het werk als coping strategie neemt toe met leeftijd. | |
| Boyd JS. (1995). Police stress and police officer length of service. <i>Diss. Abstracts Int A</i> , 55(10):3219 | Politiemedewerkers uit Texas (n=507; respons = 76%) | Het ging vooral om het vaststellen wanneer politiemedewerkers adequaat met de specifieke stressoren in hun werk om konden gaan. De hoogste niveau's van stress traden op in 6e of 7e dienstjaar. Het bereikt pas weer dergelijke hoogtes in hun 18e of 19e dienstjaar. Het ergste vond men het wanneer een collega tijdens het werk werd doodgeschoten, gevolgd door zelf iemand hebben moeten neerschieten tijdens het werk. | Er is alleen een abstract beschikbaar (oorspronkelijke onderzoek is beschreven in een proefschrift). |
| Cannizzo TA, Liu P. (1995) The relationship between levels of perceived burnout and career stage among sworn police officers. <i>Police Studies</i> . 18(1): 53-67. | Politiemedewerkers (US; n=212; respons?) | Onderzocht werd in welk stadium van de carrière het risico op burnout het grootste was. Er werd een curvilineair verband gevonden: het grootste risico op burnout is 17-25 jaar in dienst; dan 6-16 jaar, oudste (>26 jaar) en jongste (1-5 jaar) groep scoorden het laagste. Diegenen die 'desk jobs' hadden, vertoonden het meeste burnout. Verklaringen hiervan werden gezocht in (1) deze medewerkers zouden op dit werk gezet zijn omdat niet meer het reguliere politiewerk op straat zouden kunnen doen, ze (2) veel meer dan de andere politiemedewerkers gesuperviseerd werden; op straat ben je als politieman/vrouw heel vrij, en (3) ze moesten te allen tijde het publiek netjes te woord staan. Medewerkers die alleen van 8-16.00 uur werkten hadden ook meeste burnout. Dit werd verklaard doordat het in die periode het drukste is, (maar misschien heeft e.e.a. toch ook te maken met het niet meer kunnen doen van de andere diensten.. bv. | Crosssectioneel onderzoek; (ander) onderzoek wijst erop dat burnout een gevolg is van cumulatie van belastingen waarvan men niet voldoende hersteld is. He is jammer dat er weinig informatie over de carrière is verzameld. |

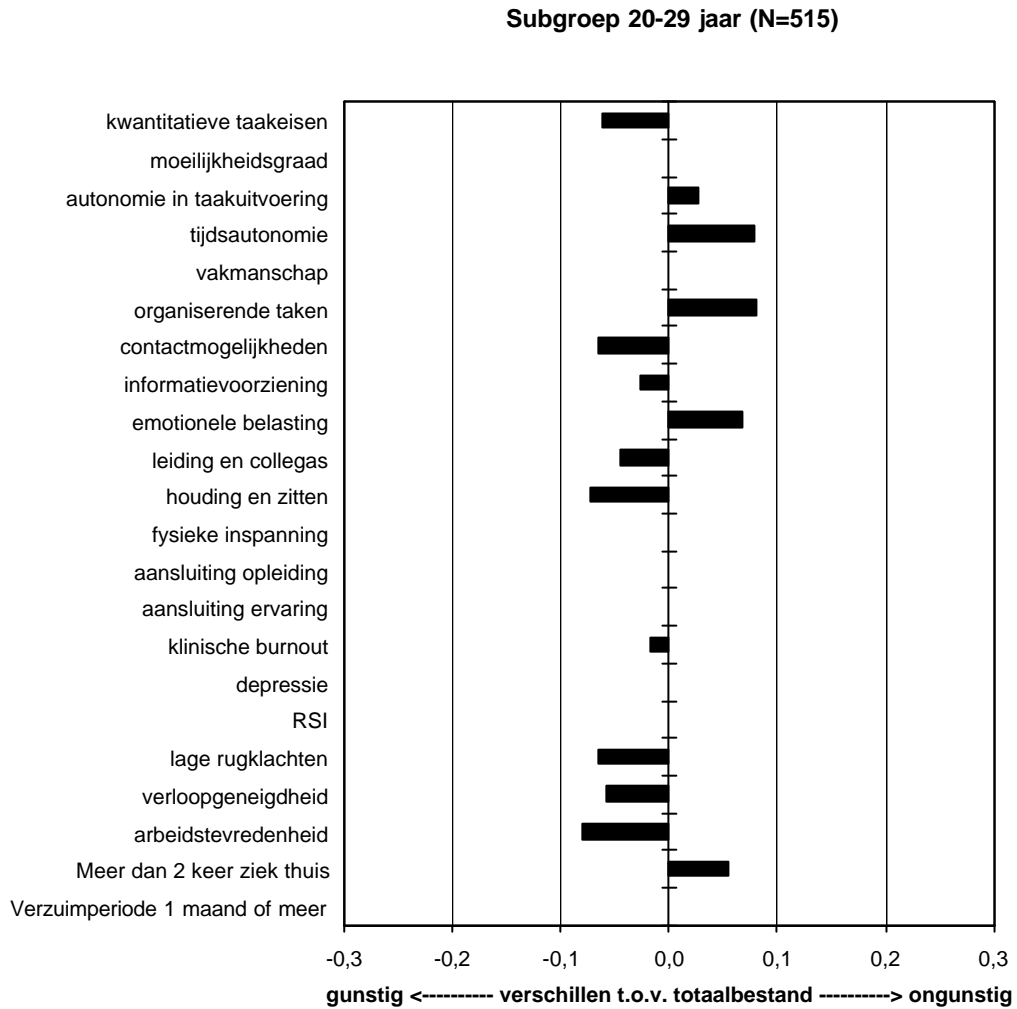
| Referentie | Onderzoekspopulatie | Belangrijkste bevindingen | Opmerkingen |
|---|--|--|--|
| | | om gezondheidsredenen. | |
| | | Lager opgeleiden hadden ook meer kans op burnout. | |
| Daniello RJ (2000). Police officer perceived stress and police officer length of service. Diss. Abstracts Int. 61 (2):759-A-760-A | Politied medewerkers uit New Jersey (n=300, respons = 100%) | Doel van het onderzoek vergelijkbaar met Boyd(1995). Invullen van de vragenlijsten tijdens cursus garandeerde 100% respons. Meeste stress in de eerste 5 jaar, en neemt daarna af en stabiliseert. | Er is alleen een abstract beschikbaar (oorspronkelijke onderzoek is beschreven in een proefschrift). |
| Houtman, I.L.D., Bosch, C.M., Jettinghoff, K. & Berg, R., van den. (2000). Werkstress bij de politie. Hoofddorp: TNO Arbeid. | Nederlandse politied medewerkers (N=5243, responspercentage=53%) | Geconcludeerd kan worden dat het onderscheid naar leeftijd niet een duidelijk ongunstig beeld van één bepaalde leeftijdsgroep laat zien. Wel is het risicoprofiel van jongere en ouderen politieambtenaren verschillend. De jongeren scoren wat ongunstiger op regelmogelijkheden, en de ouderen –deels (40 t/m 49jaar)- op de eisen van het werk, en op sociale en fysieke aspecten van het werk. De verschillen zijn echter nergens echt groot. Met name de combinatie van eisen en regelmogelijkheden, de kernindicatoren van werkdruk, hebben een elkaar compenserend effect bij de diverse leeftijdsgroepen: de groepen met hogere eisen hebben ook meer regelmogelijkheden. Hier is dus nergens sprake van een echt knelpunt. Ten aanzien van de frequentie waarmee men met ingrijpende gebeurtenissen wordt geconfronteerd, men problemen heeft met waardering door bestuur, burgers en media, en de mate waarin er sprake is van onregelmatige werktijden en nachtdiensten scoren de jongeren ongunstig. De ouderen hebben wel meer problemen met de onregelmatige werktijden en nachtdiensten. Ook zien we wat meer gezondheidsklachten bij de ouderen. Het gaat hier vooral om verschillen die conform de verwachtingen op basis van de literatuur zijn, en bijvoorbeeld ook zichtbaar zijn in de referentiegegevens. | |

| Referentie | Onderzoekspopulatie | Belangrijkste bevindingen | Opmerkingen |
|--|--|---|--|
| Kirchaldy, B.D. & Cooper, C.L. (1992). Managing the stress of change: Occupational stress among senior police officers in Berlin. <i>Stress Medicine</i> ; 8: 219-231. | Politieambtenaren met een management functie werkzaam bij de politie van Berlijn (N=90, responspercentage=30%). | Leeftijd heeft geen effect op overall job stress, maar correleert wel positief met enkele aspecten van werkstress; naarmate men ouder wordt ervaart men meer problemen in relaties met andere mensen en in de carrièremogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling en rapporteert men meer negatieve werk-thuis interferentie (negatieve effecten van het werk op de thuissituatie, zoals het werk mee naar huis nemen, of werk botst met sociale activiteiten). Wel zijn er aanwijzingen dat de relatie tussen overall job-related stress en leeftijd non-lineair is. | Met 'senior police officers' worden bedoeld de politieambtenaren die een management-functie bekleden (leidinggevend). Op moment van onderzoek was de politie van Berlijn aan het reorganiseren, wat grote gevolgen had voor de leidinggevend. Leeftijd opgenomen als één van demografisch kenmerken (leeftijd is geen hoofdthema in dit artikel). |
| Leeuwen, E.H., van & Hollander, N., den (1995). Werkstress- en gezondheidsbeleving onder senior medewerkers bij de politie. Amsterdam: COR-VU. | Medewerkers van 55 jaar en ouder werkzaam bij de regiokorpsen Utrecht en Limburg-Zuid (N=101, responspercentage=79%) | Vergeleken met de referentiegroep, bestaande uit medewerkers in dienstverlenende beroepen (waaronder politiefunctionarissen), scoren de senior politiemedewerkers significant hoger (=ongunstiger) op overbelasting, verantwoordelijkheid, rolconflict, piekeren over het werk en incidentele gezondheidsklachten. Verder scoren de senior medewerkers significant lager (=gunstiger) op gebrek aan hulp van collega's. Verder zijn de verzuimpercentages (aantal uren ziek/aantal te werken uren) van de senioren hoger, vergeleken met de verzuimpercentages voor de gehele regiokorpsen. | Onderzoek in het kader van de Amsterdamse Bedrijfsartsen Opleiding. Gebruikte vragenlijst is de VOS-D. De betrouwbaarheid van de module piekeren over het werk is laag. Limburg-Zuid had sinds 1993 een seniorenbeleid en Utrecht had dit nog niet. Toch worden geen significante verschillen in gemiddelde scores van senior medewerkers van regiokorpsen Utrecht en Limburg-Zuid op de verschillende schalen. Geen gegevens over verzuimfrequentie en -duur. |
| Violanti, J.M. & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. <i>Journal of criminal Justice</i> ; 23, 287-294. | Politiemedewerkers werkzaam bij een groot politiedepartement in de staat New York (N=103, responspercentage=93%). | Wanneer de verschillende leeftijdsgroepen met elkaar worden vergeleken, blijkt dat medewerkers in de leeftijdsgroepen 21-25 jaar en 26-30 jaar significant lager (=gunstiger) scoren op organizational stressors. | Verschillende leeftijdsgroepen bevatten weinig respondenten (subgroepen van 10 tot 28 respondenten). |

| Referentie | Onderzoekspopulatie | Belangrijkste bevindingen | Opmerkingen |
|--|--|--|---|
| Wirtz, L.J.J.M. (1992). Onderzoek naar de belastende arbeidsomstandigheden binnen de executieve dienst van het gemeentelijk politiekorps te Enschede. Nijmegen: K.U.N. | Politieambtenaren in executieve dienst werkzaam bij het politiekorps van de gemeente Enschede (N=121, responspercentage=74,7%) | <p>Geconcludeerd kan worden dat het onderscheid naar leeftijd niet een duidelijk ongunstig beeld van één bepaalde leeftijdsgroep laat zien. Wel is het risicoprofiel van jongere en ouderen politieambtenaren verschillend. De jongeren scoren wat ongunstiger op regelmogelijkheden, en de ouderen –deels (40 t/m 49jaar)- op de eisen van het werk, en op sociale en fysieke aspecten van het werk. De verschillen zijn echter nergens echt groot. Met name de combinatie van eisen en regelmogelijkheden, de kernindicatoren van werkdruk, hebben een elkaar compenserend effect bij de diverse leeftijdsgroepen: de groepen met hogere eisen hebben ook meer regelmogelijkheden. Hier is dus nergens sprake van een echt knelpunt.</p> <p>Ten aanzien van de frequentie waarmee men met ingrijpende gebeurtenissen wordt geconfronteerd, men problemen heeft met waardering door bestuur, burgers en media, en de mate waarin er sprake is van onregelmatige werktijden en nachtdiensten scoren de jongeren ongunstig.</p> <p>De ouderen hebben wel meer problemen met de onregelmatige werktijden en nachtdiensten.</p> <p>niet optimaal zijn).</p> | <p>Onderzoek in het kader van opleiding tot bedrijfsarts aan de Katholieke Universiteit Nijmegen.</p> <p>Moeilijk te lezen stuk ten aanzien van de resultaten. Dit wordt mede veroorzaakt door ontbreken van uitgebreider cijfermatig overzicht van de resultaten en onduidelijke beschrijving van de resultaten.</p> |

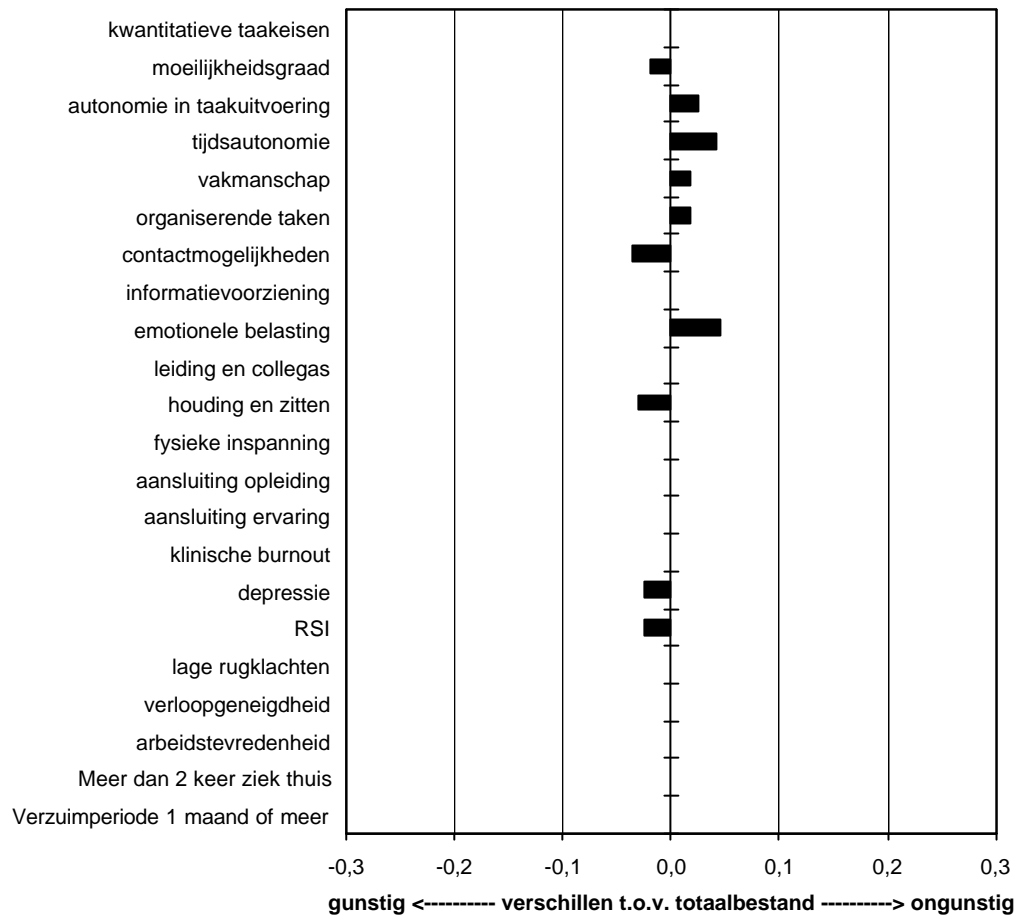
B Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen

B Risicoprofielen voor leeftijdsgroepen

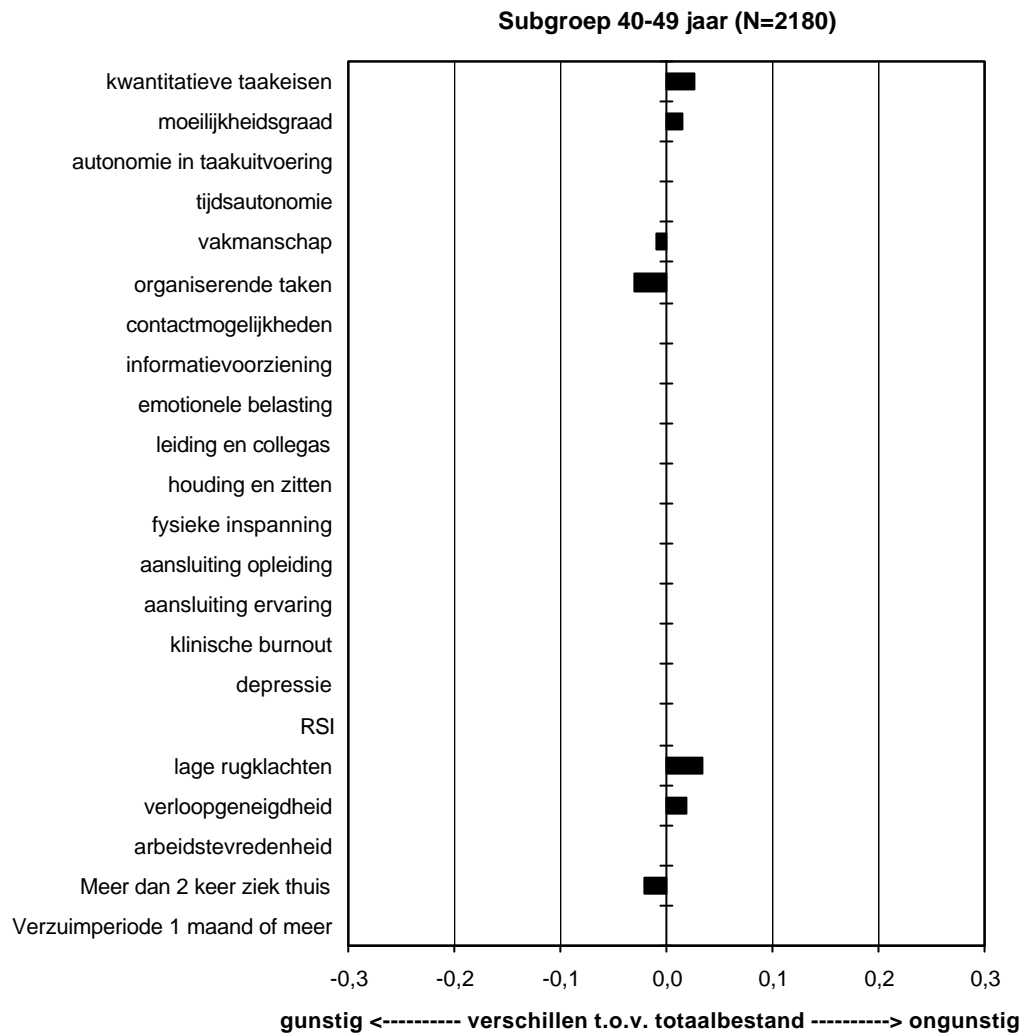


Figuur B.1: Risicoprofiel voor politiemedewerkers in de leeftijdsgroep 20-29 jaar

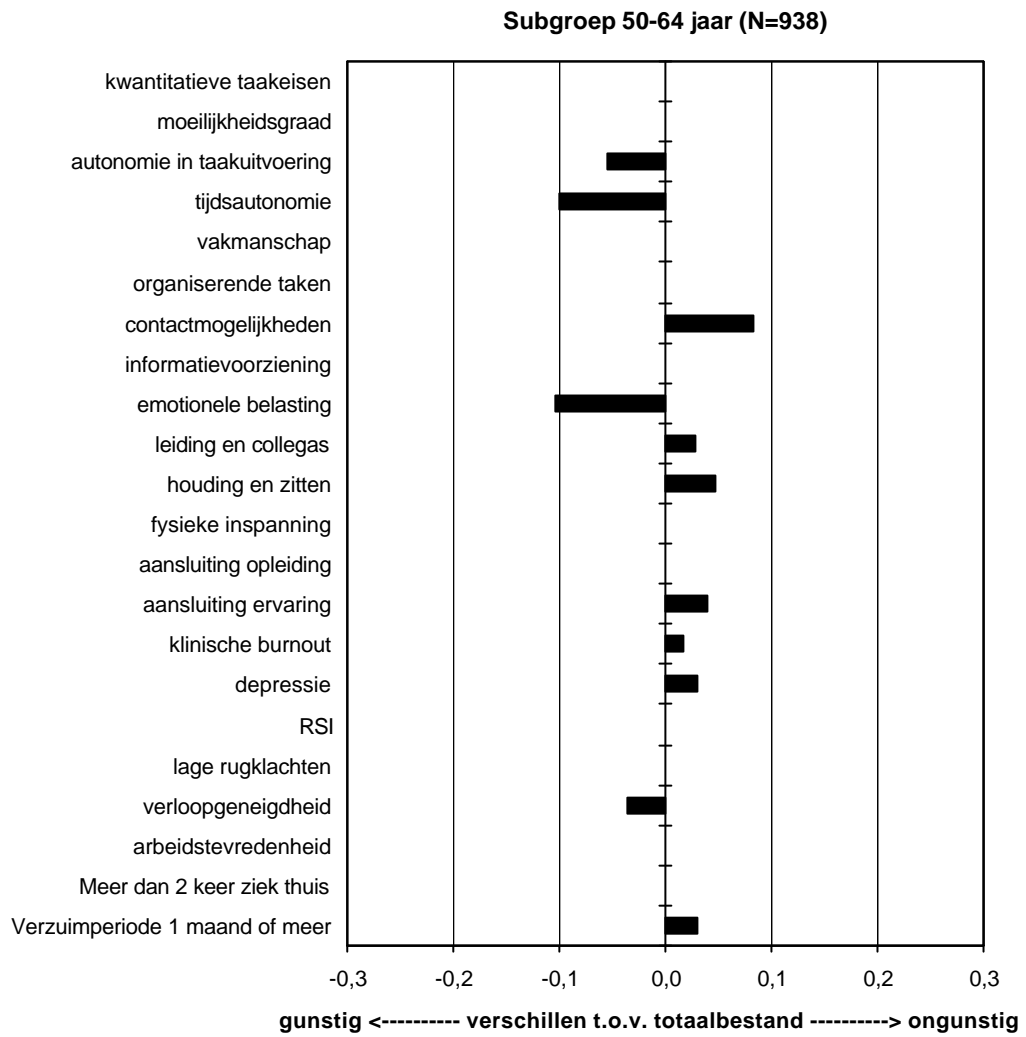
Subgroep 30-39 jaar (N=1541)



Figuur B.2: Risicoprofiel voor politiemedewerkers in de leeftijdsgroep 20-29 jaar



Figuur B.3: Risicoprofiel voor politiemedewerkers in de leeftijdsgroep 20-29 jaar



Figuur B.4: Risicoprofiel voor politiemedewerkers in de leeftijdsgroep 20-29 jaar

C Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor leeftijdsgroepen

C. Algemene kenmerken en politie-specifieke risico's voor leeftijdsgroepen

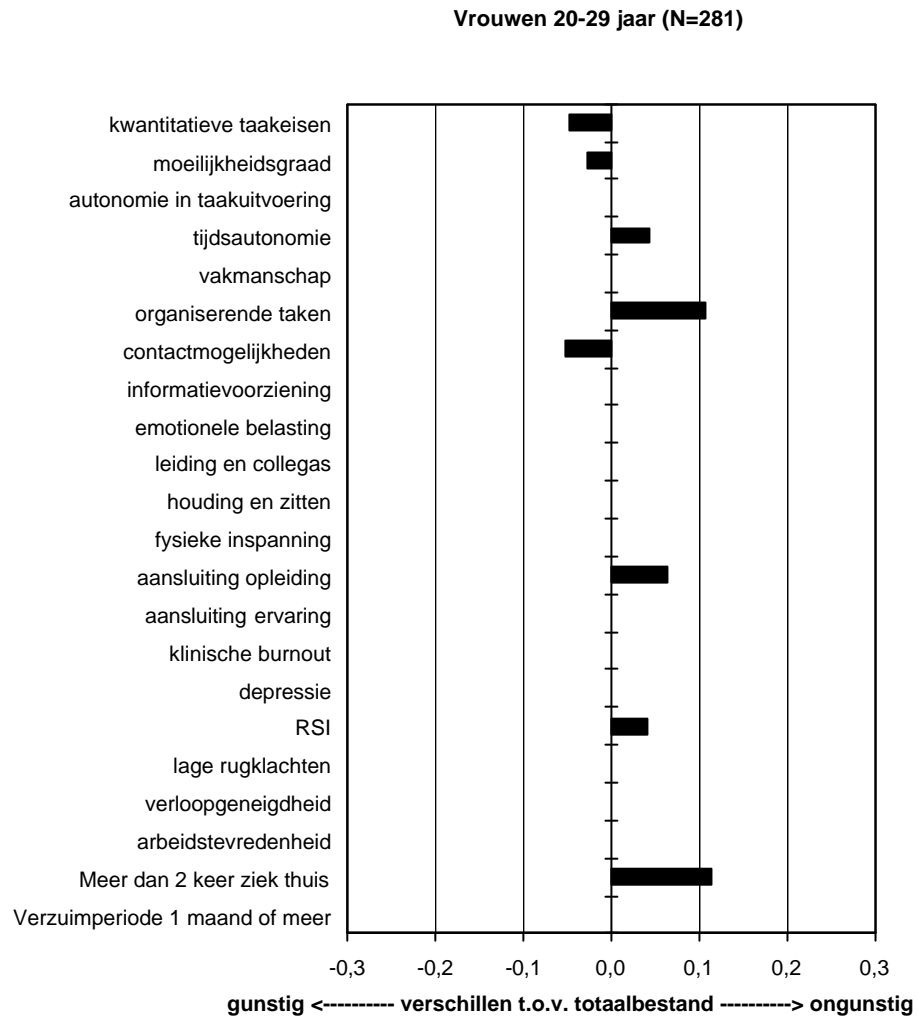
Tabel C.1: Scores van verschillende leeftijdsgroepen en de totale onderzoeksgroep op algemene kenmerken en beroepsspecifieke risico's. In de tabel zijn de kolompercentages weergegeven

| | Leeftijdsgroepen | | | | Totaal (N=5175) |
|--|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------|
| | 20-29 jaar (N=515) | 30-39 jaar (N=1541) | 40-49 jaar (N=2180) | 50-64 jaar (N=938) | |
| <i>geslacht:</i> | | | | | |
| man | 45,4% | 66,4% | 89,6% | 92,9% | 78,8% |
| vrouw | 54,6% | 33,6% | 10,4% | 7,1% | 21,2% |
| <i>functie:</i> | | | | | |
| basispolitiezorg en arrestatieteam | 64% | 44% | 30% | 15% | 35% |
| recherche | 4% | 11% | 11% | 9% | 10% |
| vreemdelingendienst | 4% | 2% | 3% | 3% | 3% |
| jeugd- en zedenpolitie | 1% | 2% | 1% | 1% | 1% |
| verkeerspolitie | 1% | 3% | 3% | 3% | 2% |
| ander executief politiepersoneel | 6% | 8% | 11% | 13% | 10% |
| AT personeel | 18% | 19% | 14% | 21% | 17% |
| leidinggevenden | 2% | 12% | 27% | 34% | 21% |
| <i>clusters salarisschalen:</i> | | | | | |
| schaal 1-7 | 90% | 66% | 31% | 24% | 46% |
| schaal 8 | 4% | 23% | 45% | 34% | 33% |
| schaal 9 of 10 | 5% | 8% | 18% | 30% | 16% |
| schaal 11 en hoger | 1% | 2% | 5% | 13% | 5% |
| <i>externe waardering (gemiddelde):</i> | ,54 | ,55 | ,50 | ,41 | ,50 |
| <i>aantal uren overwerk per week (gemiddelde):</i> | 2,48 | 3,03 | 3,58 | 3,38 | 3,27 |
| <i>gemiddeld aantal uren overwerk per week:</i> | | | | | |
| 0 uren overwerk | 32% | 30% | 25% | 35% | 29% |
| 1-5 uren overwerk | 58% | 57% | 56% | 45% | 54% |
| >5 uren overwerk | 10% | 14% | 20% | 20% | 17% |
| <i>onregelmatige werktijden:</i> | | | | | |
| ja | 73% | 67% | 62% | 45% | 62% |
| nee | 27% | 33% | 38% | 55% | 38% |
| <i>nachtdienst zwaar:</i> | | | | | |
| ja | 31% | 53% | 63% | 64% | 56% |
| nee | 69% | 47% | 37% | 36% | 44% |
| <i>onregelmatige werktijden zwaar:</i> | | | | | |
| ja | 26% | 34% | 39% | 36% | 35% |
| nee | 74% | 66% | 61% | 64% | 65% |

| | Leeftijdsgroepen | | | | Totaal |
|--|------------------|------------|------------|------------|--------|
| | 20-29 jaar | 30-39 jaar | 40-49 jaar | 50-64 jaar | |
| | (N=515) | (N=1541) | (N=2180) | (N=938) | |
| <i>frequentie ingrijpende gebeurtenissen</i> | | | | | |
| <i>(gemiddelde):</i> | 3,27 | 2,96 | 2,36 | 1,37 | 2,45 |
| <i>impact ingrijpende gebeurtenissen</i> | | | | | |
| <i>(gemiddelde):</i> | ,24 | ,30 | ,32 | ,17 | ,28 |

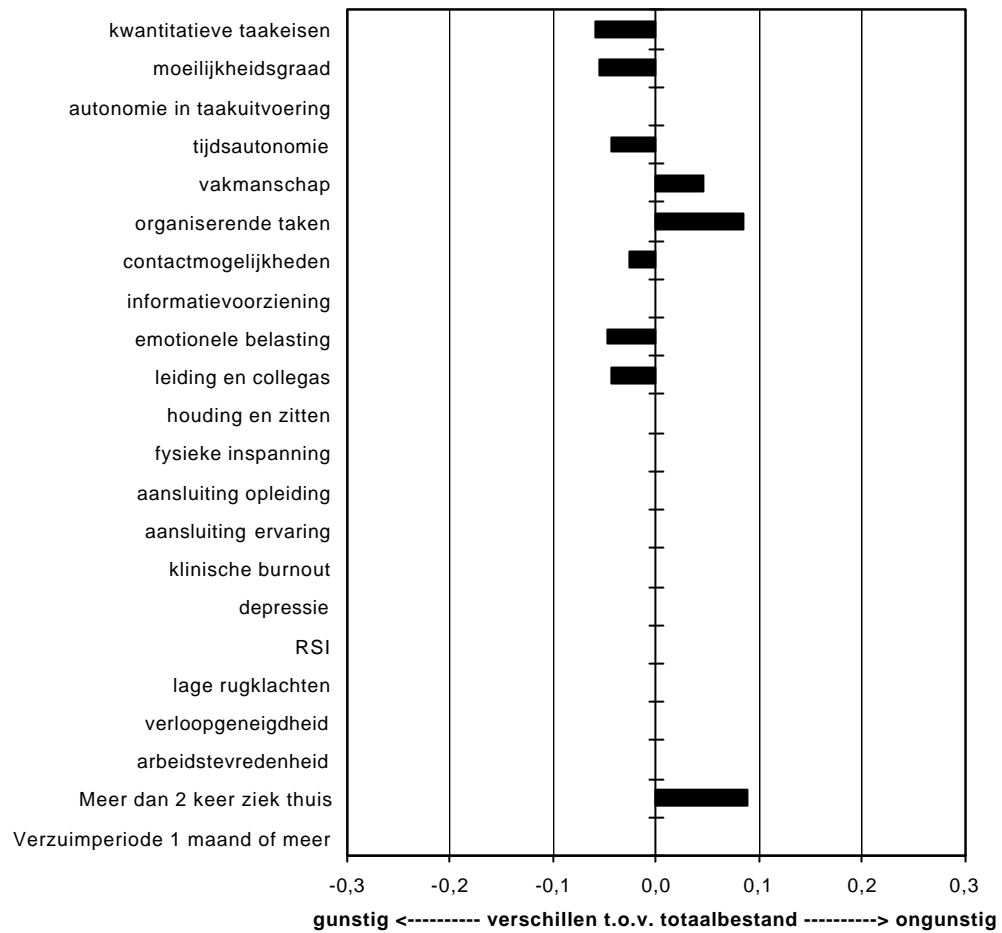
D Risicoprofielen voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen

D Risicoprofielen voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen

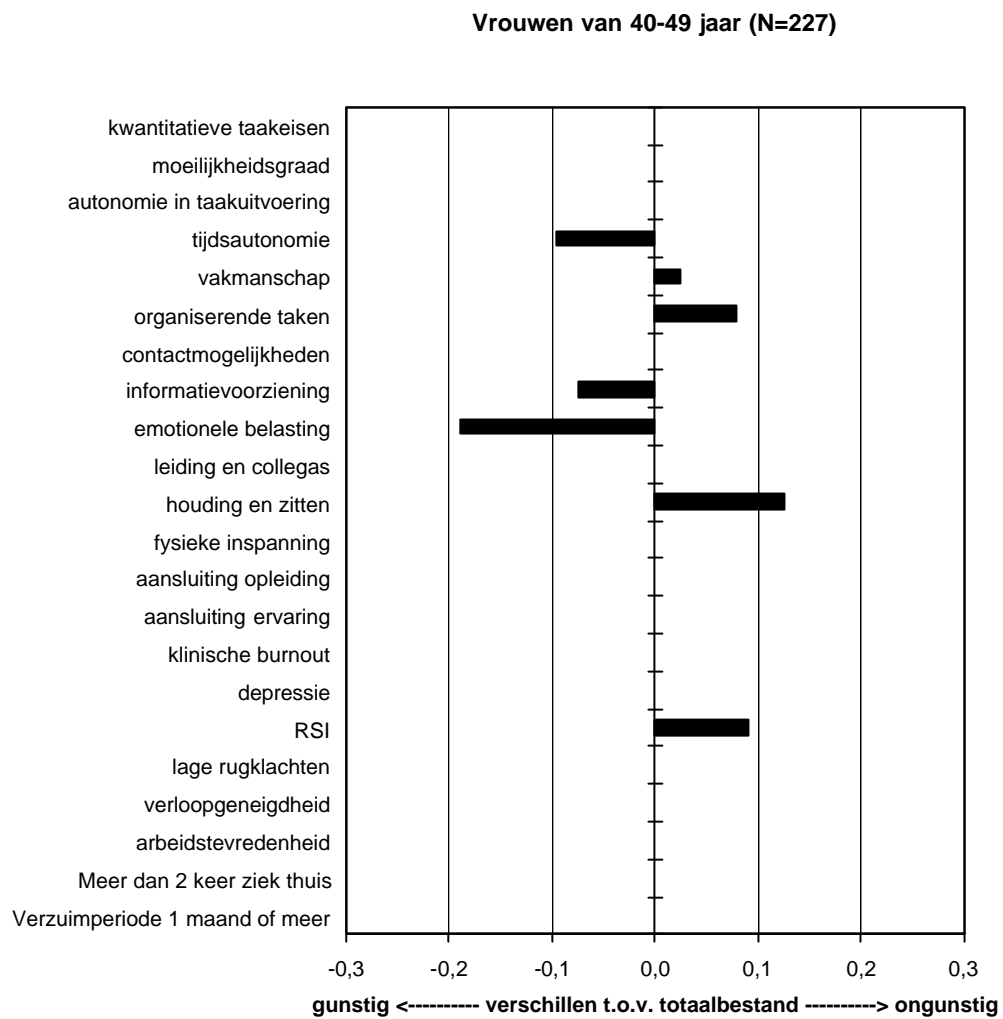


Figuur D.1: Risicoprofiel voor vrouwen van 20-29 jaar

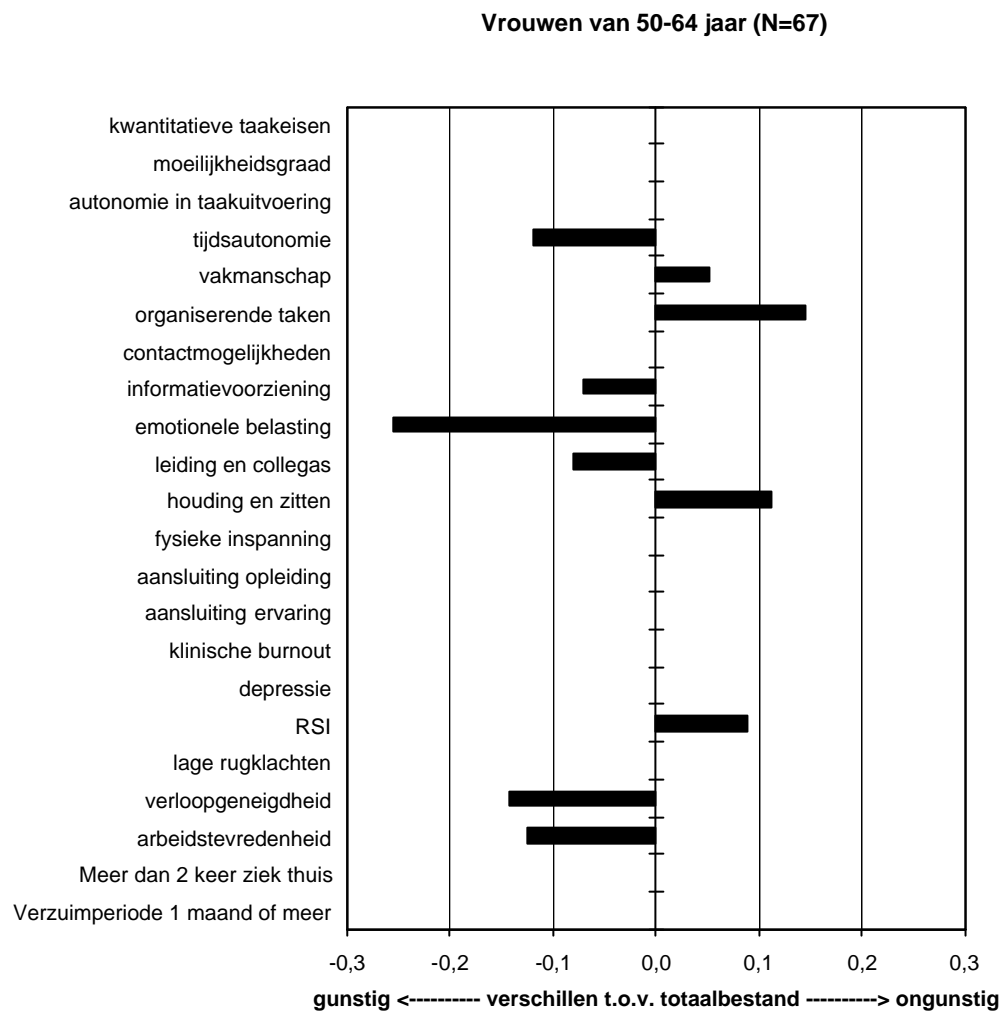
Vrouwen van 30-39 jaar (N=518)



Figuur D.2: Risicoprofiel voor vrouwen van 30-39 jaar



Figuur D.3: Risicoprofiel voor vrouwen van 40-49 jaar



Figuur D.4: Risicoprofiel voor vrouwen van 50-64 jaar

E Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen

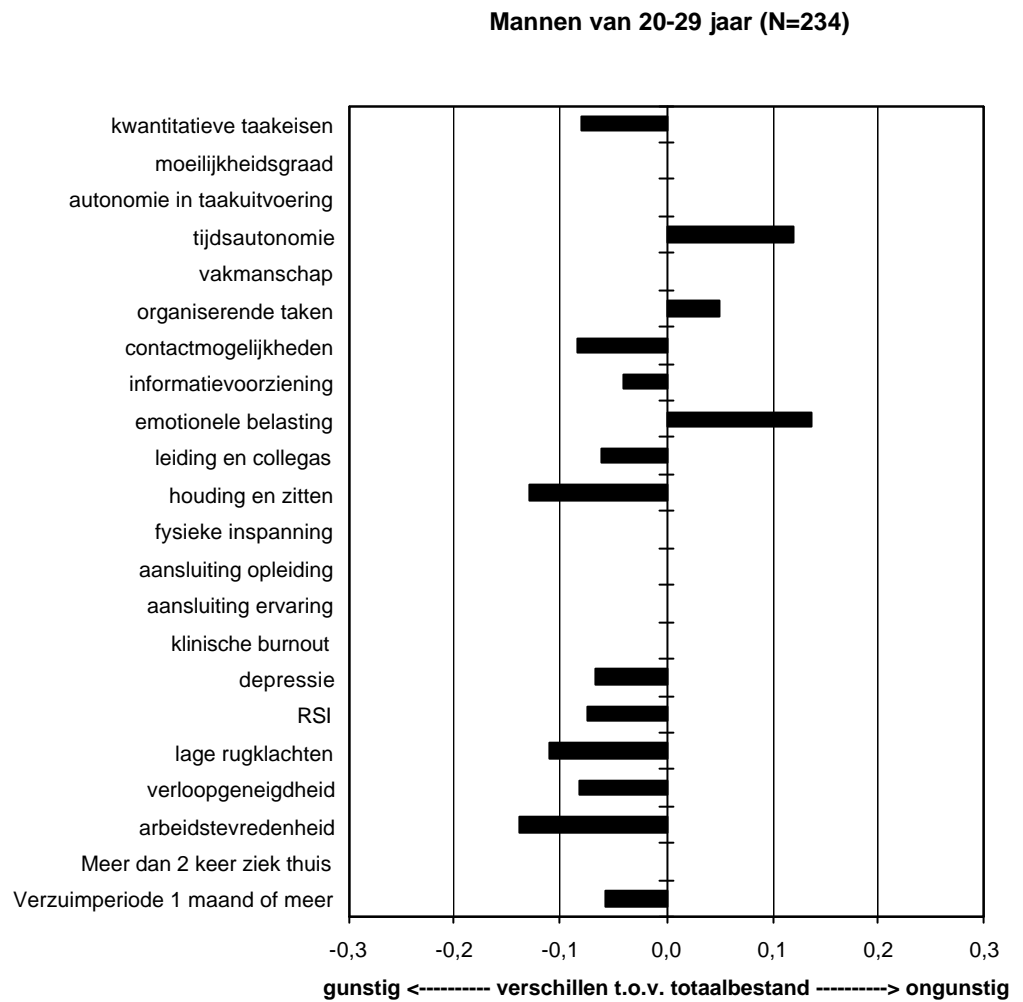
E Algemene kenmerken en politie specifieke risico's voor vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen

Tabel E.1: Scores van de vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen en de totale groep vrouwen op algemene kenmerken en beroepsspecifieke risico's

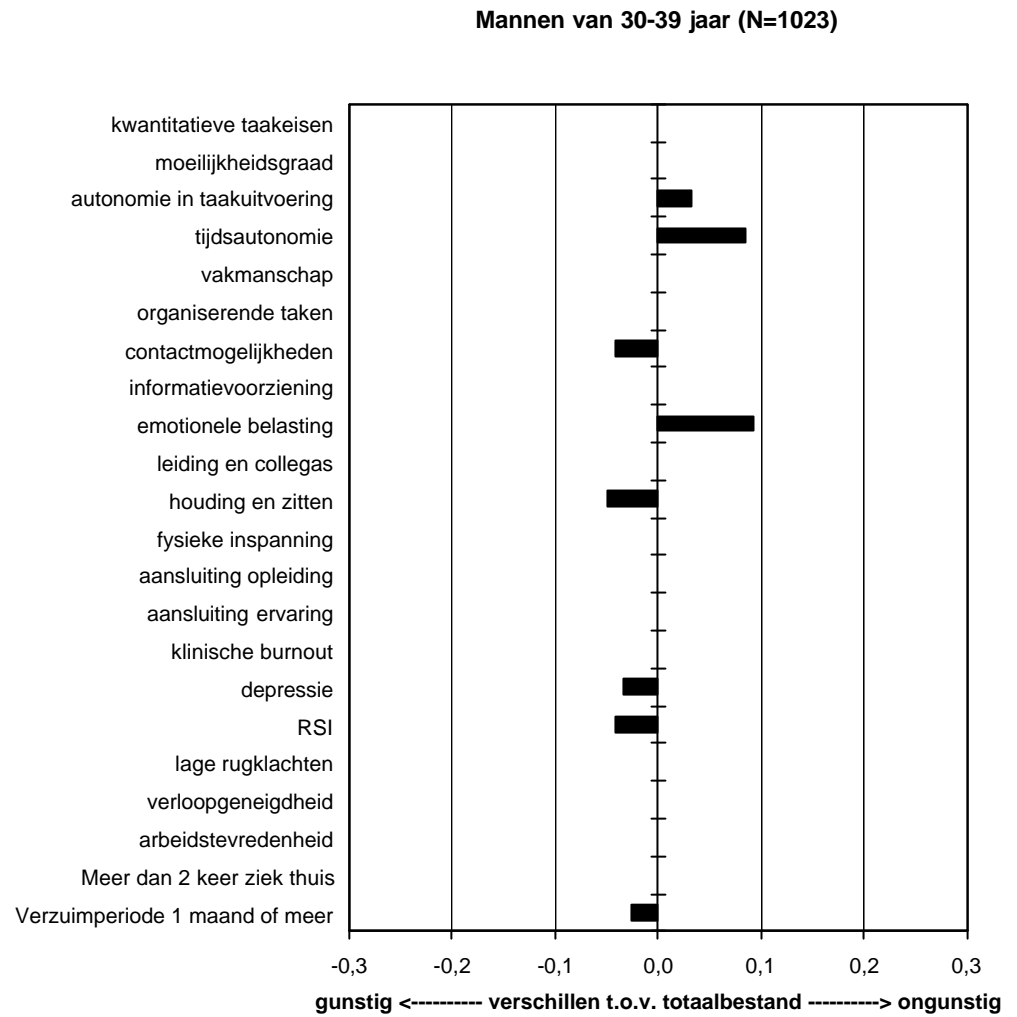
| | Leeftijdsgroepen | | | | Totaal (N=1093) |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| | 20-29 jaar (N=281) | 30-39 jaar (N=518) | 40-49 jaar (N=227) | 50-64 jaar (N=67) | |
| <i>Functie:</i> | | | | | |
| basispolitiezorg en arrestatieteam | 57% | 33% | 15% | 8% | 34% |
| recherche | 4% | 9% | 6% | 2% | 7% |
| vreemdelingendienst | 6% | 3% | 10% | 8% | 6% |
| jeugd- en zedenpolitie | 1% | 2% | 1% | 2% | 2% |
| verkeerspolitie | 1% | 1% | 0% | 3% | 1% |
| ander executief politiepersoneel | 6% | 9% | 6% | 8% | 8% |
| AT personeel | 23% | 37% | 50% | 65% | 38% |
| leidinggevend | 1% | 6% | 10% | 6% | 5% |
| <i>Clusters salarisschalen:</i> | | | | | |
| schaal 1-7 | 90% | 77% | 77% | 79% | 80% |
| schaal 8 | 3% | 14% | 11% | 9% | 10% |
| schaal 9 of 10 | 7% | 8% | 8% | 11% | 8% |
| schaal 11 en hoger | 1% | 2% | 4% | 2% | 2% |
| <i>externe waardering (gemiddelde):</i> | ,55 | ,51 | ,48 | ,34 | ,51 |
| <i>aantal uren overwerk per week (gemiddelde):</i> | 2,03 | 2,06 | 2,06 | 1,97 | 2,05 |
| <i>aantal uren overwerk per week:</i> | | | | | |
| 0 uren overwerk | 38% | 44% | 50% | 49% | 44% |
| 1-5 uren overwerk | 56% | 48% | 40% | 40% | 48% |
| >5 uren overwerk | 6% | 8% | 10% | 11% | 8% |
| <i>onregelmatige werktijden:</i> | | | | | |
| Ja | 66% | 52% | 35% | 23% | 50% |
| Nee | 34% | 48% | 65% | 77% | 50% |
| <i>nachtdienst zwaar:</i> | | | | | |
| Ja | 37% | 51% | 53% | 22% | 46% |
| Nee | 63% | 49% | 47% | 78% | 54% |
| <i>onregelmatige werktijden zwaar:</i> | | | | | |
| Ja | 28% | 28% | 33% | 7% | 28% |
| Nee | 72% | 72% | 68% | 93% | 72% |
| <i>frequentie ingrijpende gebeurtenissen (gemiddelde):</i> | 2,74 | 1,77 | ,67 | ,18 | 1,70 |
| <i>impact ingrijpende gebeurtenissen (gemiddelde):</i> | ,20 | ,16 | ,06 | ,01 | ,14 |

F Risicoprofielen voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen

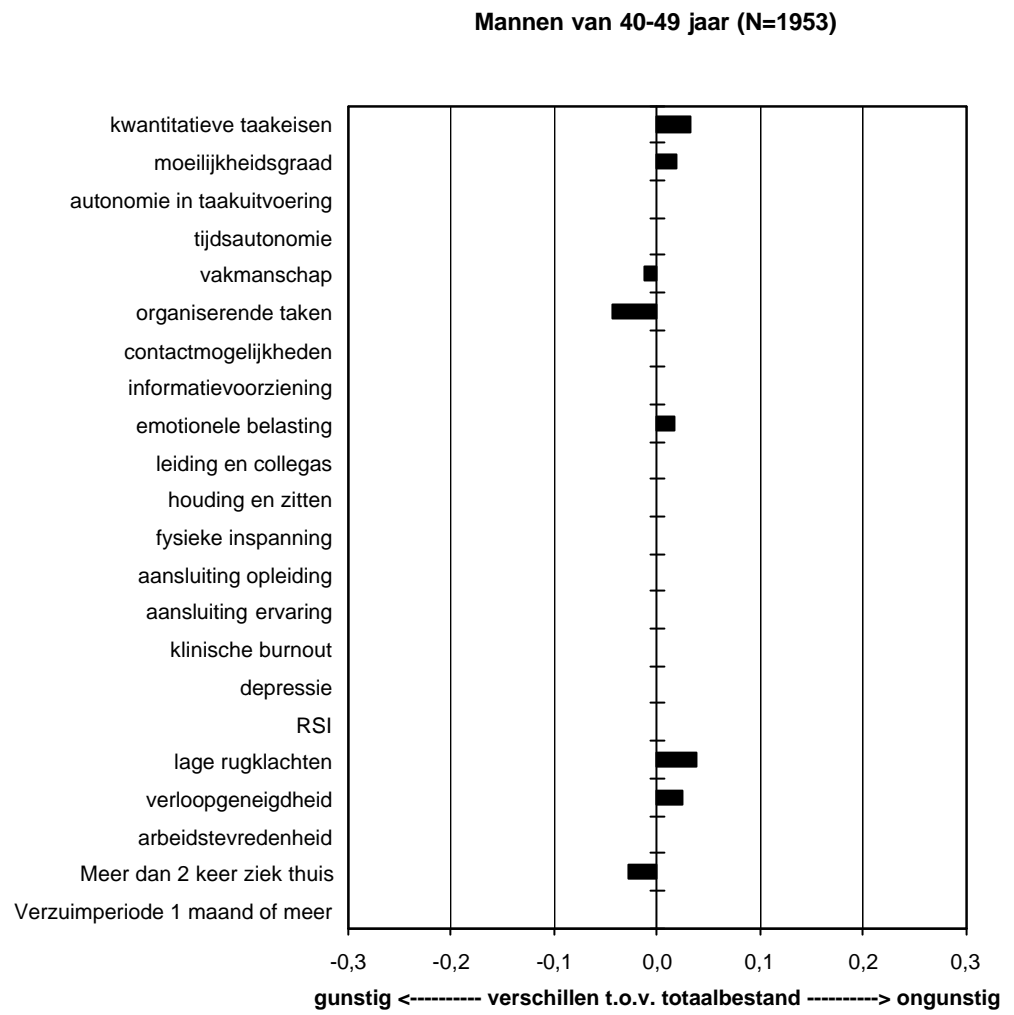
F Risicoprofielen voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen



Figuur F.1: Risicoprofiel voor mannen van 20-29 jaar

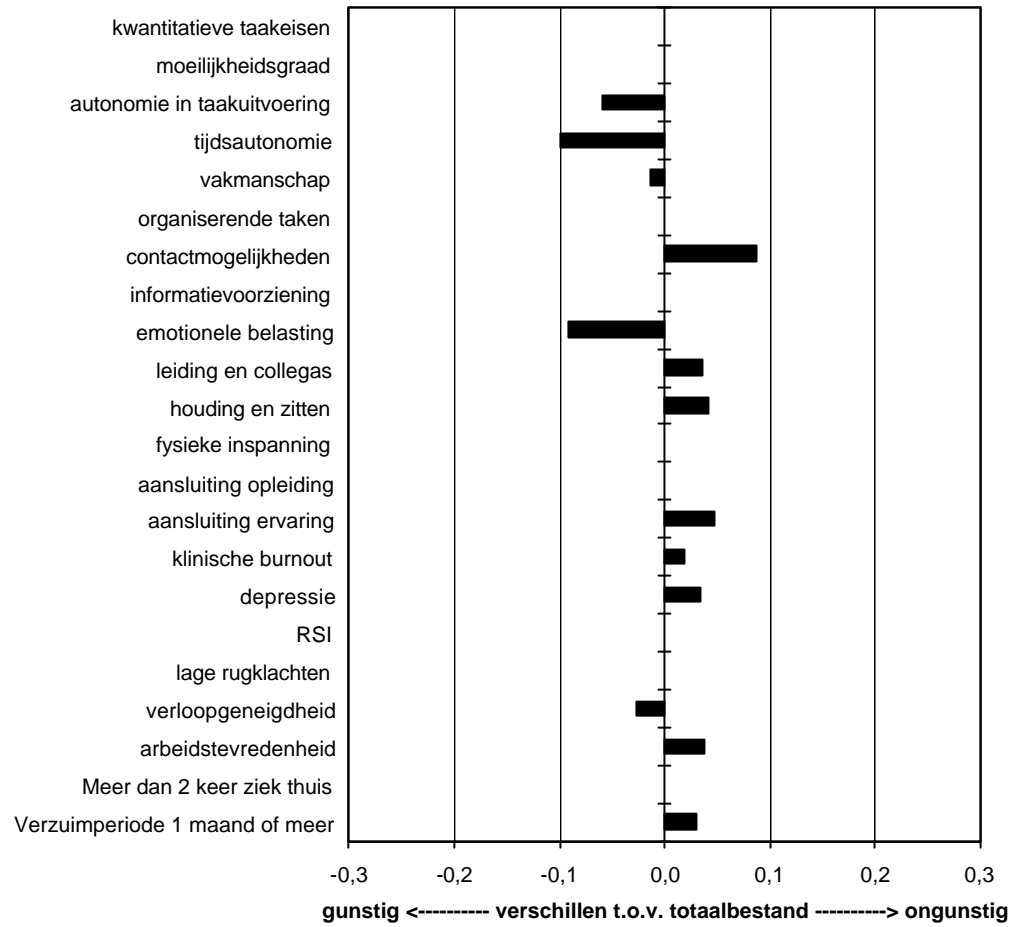


Figuur F.2: Risicoprofiel voor mannen van 30-39 jaar



Figuur F.3: Risicoprofiel voor mannen van 40-49 jaar

Mannen van 50-64 jaar (N=871)



Figuur F.4: Risicoprofiel voor mannen van 50-64 jaar

G Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen

G Algemene kenmerken en politiespecifieke risico's voor mannen in de verschillende leeftijdsgroepen

Tabel G.1: Scores van de mannen in de verschillende leeftijdsgroepen en de totale groep mannen op algemene kenmerken en beroepsspecifieke risico's

| | Leeftijdsgroepen | | | | Totaal (N=4081) |
|--|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------|
| | 20-29 jaar (N=234) | 30-39 jaar (N=1023) | 40-49 jaar (N=1953) | 50-64 jaar (N=871) | |
| <i>functie:</i> | | | | | |
| basispolitiezorg en arrestatieteam | 73% | 49% | 32% | 16% | 35% |
| Recherche | 4% | 12% | 12% | 10% | 11% |
| Vreemdelingendienst | 1% | 2% | 2% | 3% | 2% |
| jeugd- en zedenpolitie | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| verkeerspolitie | 0% | 3% | 3% | 3% | 3% |
| ander executief politiepersoneel | 6% | 8% | 11% | 13% | 10% |
| AT personeel | 12% | 10% | 10% | 17% | 12% |
| leidinggevenden | 3% | 15% | 29% | 37% | 26% |
| <i>clusters salarisschalen:</i> | | | | | |
| schaal 1-7 | 91% | 61% | 26% | 20% | 37% |
| schaal 8 | 5% | 28% | 49% | 36% | 39% |
| schaal 9 of 10 | 4% | 8% | 20% | 31% | 18% |
| schaal 11 en hoger | 1% | 2% | 5% | 13% | 6% |
| <i>externe waardering (gemiddelde):</i> | ,54 | ,58 | ,50 | ,41 | ,50 |
| <i>aantal uren overwerk per week (gemiddelde):</i> | 3,01 | 3,51 | 3,75 | 3,49 | 3,59 |
| <i>aantal uren overwerk per week:</i> | | | | | |
| 0 uren overwerk | 25% | 23% | 22% | 33% | 25% |
| 1-5 uren overwerk | 60% | 61% | 57% | 45% | 56% |
| >5 uren overwerk | 15% | 17% | 21% | 21% | 20% |
| <i>onregelmatige werktijden:</i> | | | | | |
| ja | 83% | 75% | 65% | 47% | 65% |
| nee | 17% | 25% | 35% | 53% | 35% |
| <i>nachtdienst zwaar:</i> | | | | | |
| ja | 26% | 54% | 64% | 65% | 58% |
| nee | 74% | 46% | 36% | 35% | 42% |
| <i>onregelmatige werktijden zwaar:</i> | | | | | |
| ja | 24% | 36% | 39% | 37% | 37% |
| nee | 76% | 64% | 61% | 63% | 63% |
| <i>frequentie ingrijpende gebeurtenissen (gemiddelde):</i> | 3,89 | 3,56 | 2,56 | 1,47 | 2,65 |
| <i>impact ingrijpende gebeurtenissen (gemiddelde):</i> | ,29 | ,38 | ,35 | ,18 | ,32 |

H Overzicht van de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie

H Overzicht van de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de omvang van de leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie. Alleen voor de subgroepen met 50 of meer personen wordt een risicoprofiel gemaakt. Daarnaast moeten binnen een bepaalde functie voldoende leeftijdsgroepen 50 of meer personen bevatten om een vergelijking tussen jongere en oudere medewerkers binnen deze functie te kunnen maken. Dit houdt in dat er geen risicoprofielen gemaakt worden voor de medewerkers bij de vreemdelingendienst en de verkeerspolitie, omdat in beide gevallen slechts één leeftijdsgroep (40-49 jaar) 50 of meer personen bevat. Vergelijking tussen jongeren en ouderen is hier niet mogelijk.

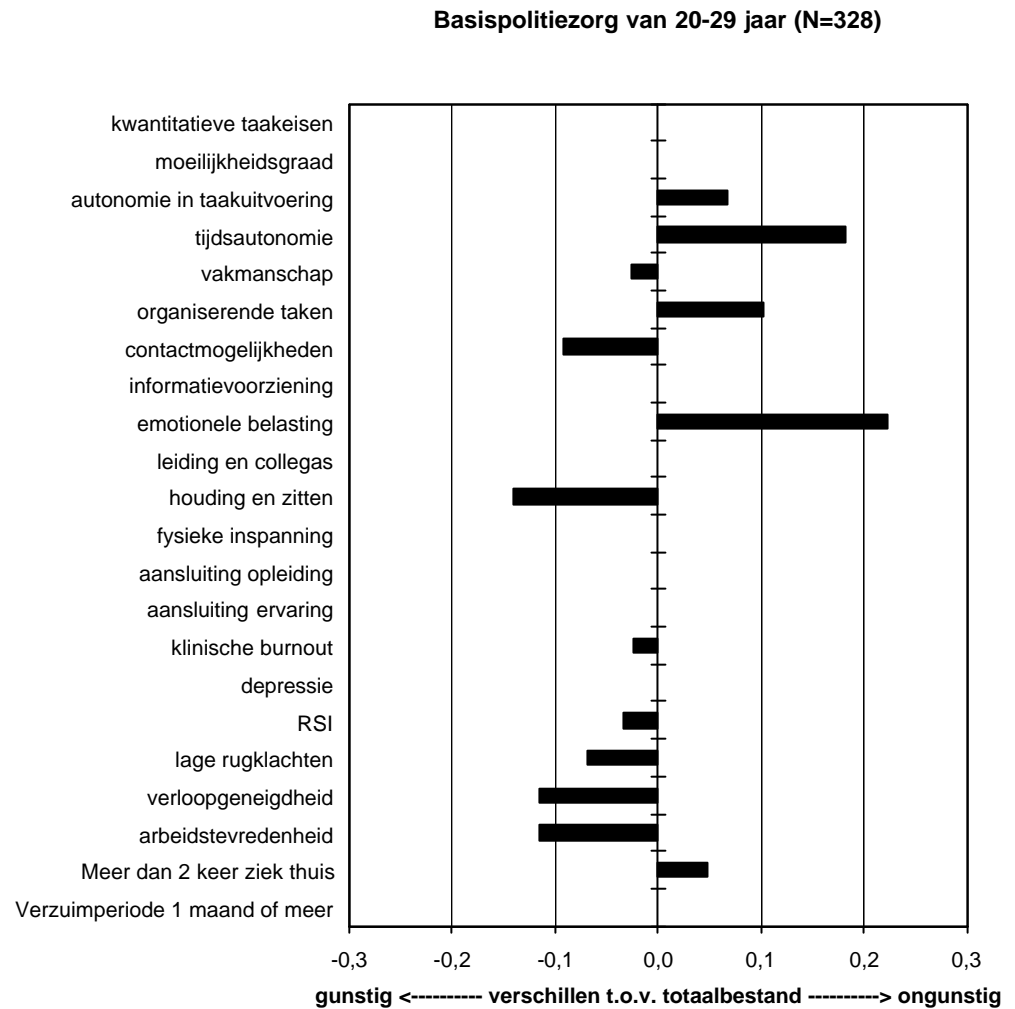
Tabel H.1: Overzicht van het aantal personen in de leeftijdsgroepen uitgesplitst naar functie.

| Functie: | 20-29 jaar | 30-39 jaar | 40-49 jaar | 50-64 jaar | Totaal |
|----------------------------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| Basispolitiezorg | 328 | 667 | 645 | 143 | 1783 |
| Recherche | 21 | 168 | 246 | 88 | 523 |
| Vreemdelingendienst | 19 | 35 | 71 | 29 | 154 |
| Jeugd- en zedenpolitie | 3 | 23 | 30 | 11 | 67 |
| Verkeerspolitie | 3 | 39 | 55 | 30 | 127 |
| Ander executief politiepersoneel | 32 | 124 | 228 | 118 | 502 |
| ATH-personeel | 91 | 288 | 303 | 191 | 873 |
| Leidinggevenden | 12 | 181 | 581 | 320 | 1094 |
| Totaal | 509 | 1525 | 2159 | 930 | 5123 |

Toelichting: De groepen van 50 of meer personen zijn *cursief* en **vet** afgedrukt.

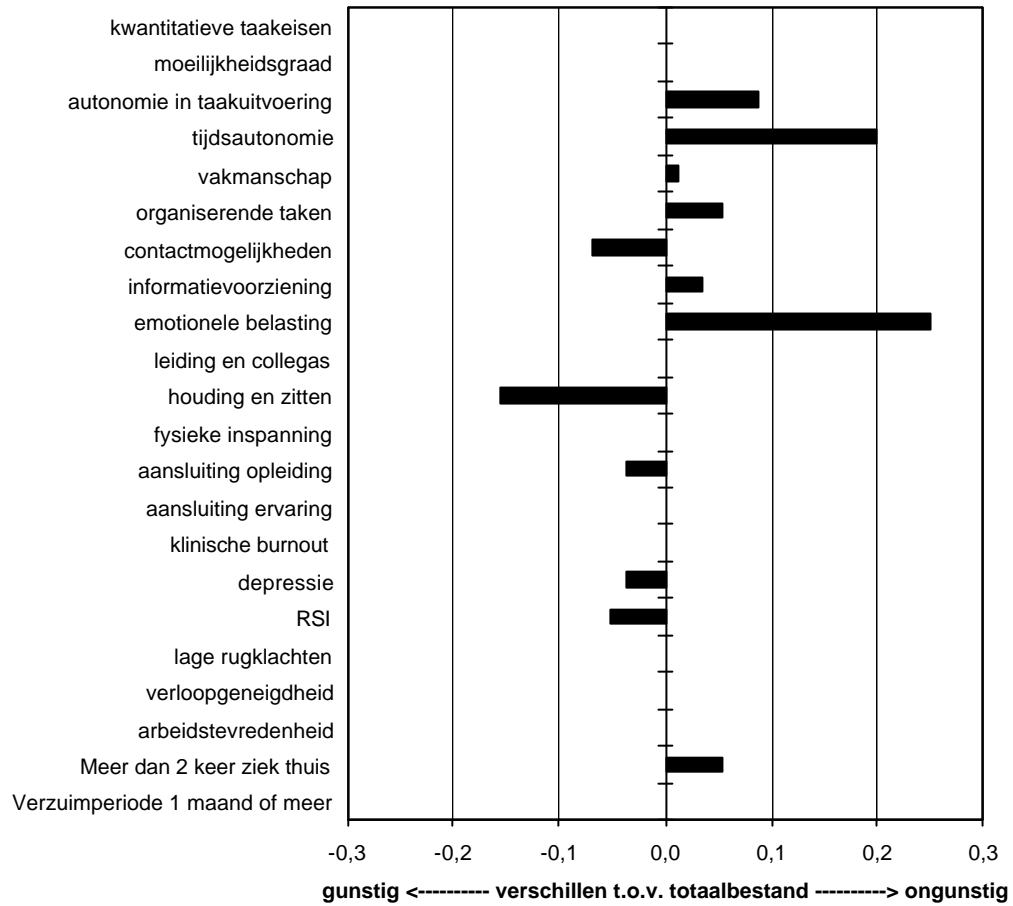
I Risicoprofielen voor medewerkers bij de basispolitiezorg in de verschillende leeftijdsgroepen

I Risicoprofielen voor medewerkers bij de basispolitieorg in de verschillende leeftijdsgroepen



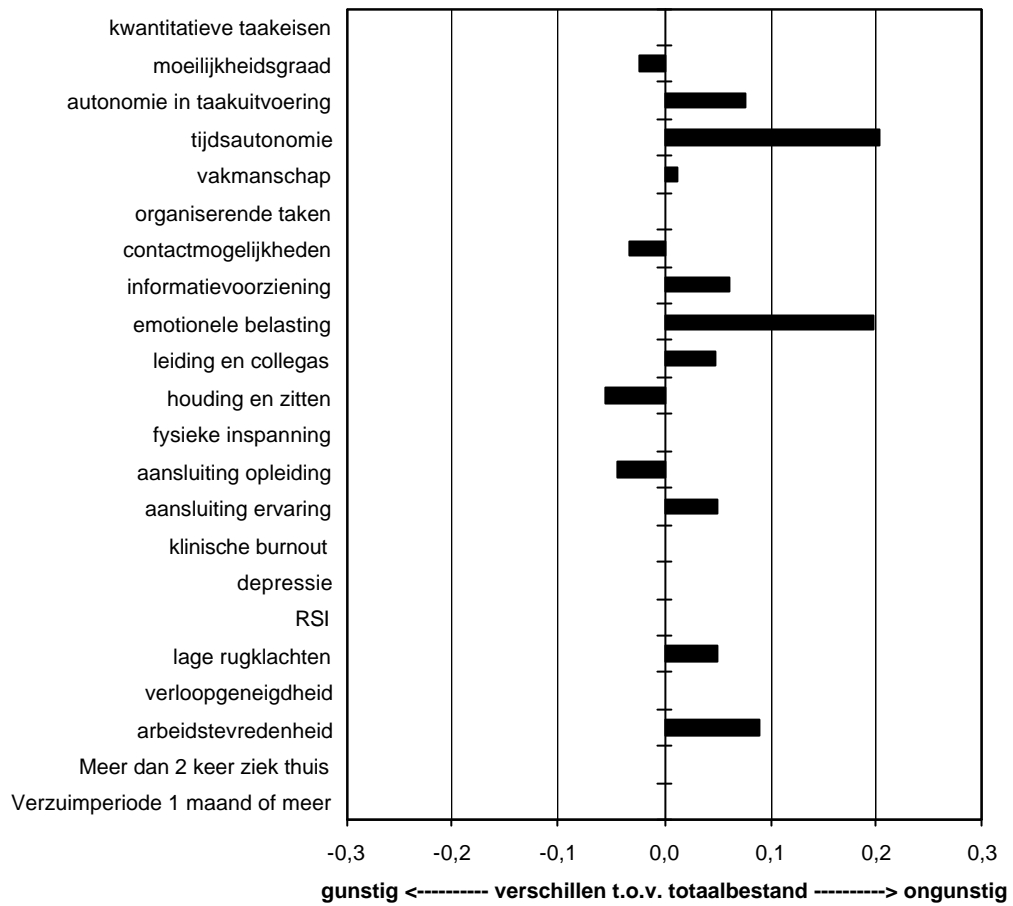
Figuur I.1: Risicoprofiel voor medewerkers bij de basispolitieorg van 20-29 jaar

Basispolitiiezorg van 30-39 jaar (N=667)

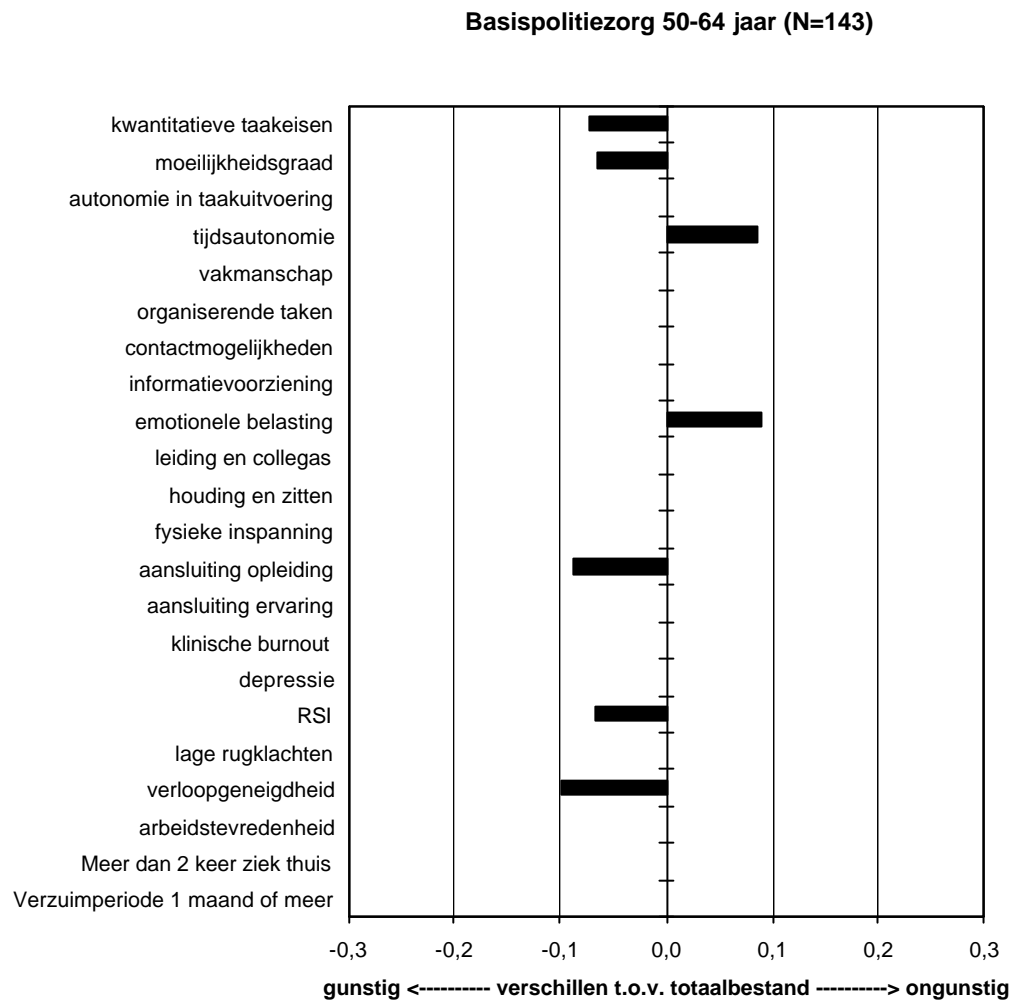


Figuur I.2: Risicoprofiel voor medewerkers bij de basispolitiiezorg van 30-39 jaar

Basispolitiezorg van 40-49 jaar (N=645)



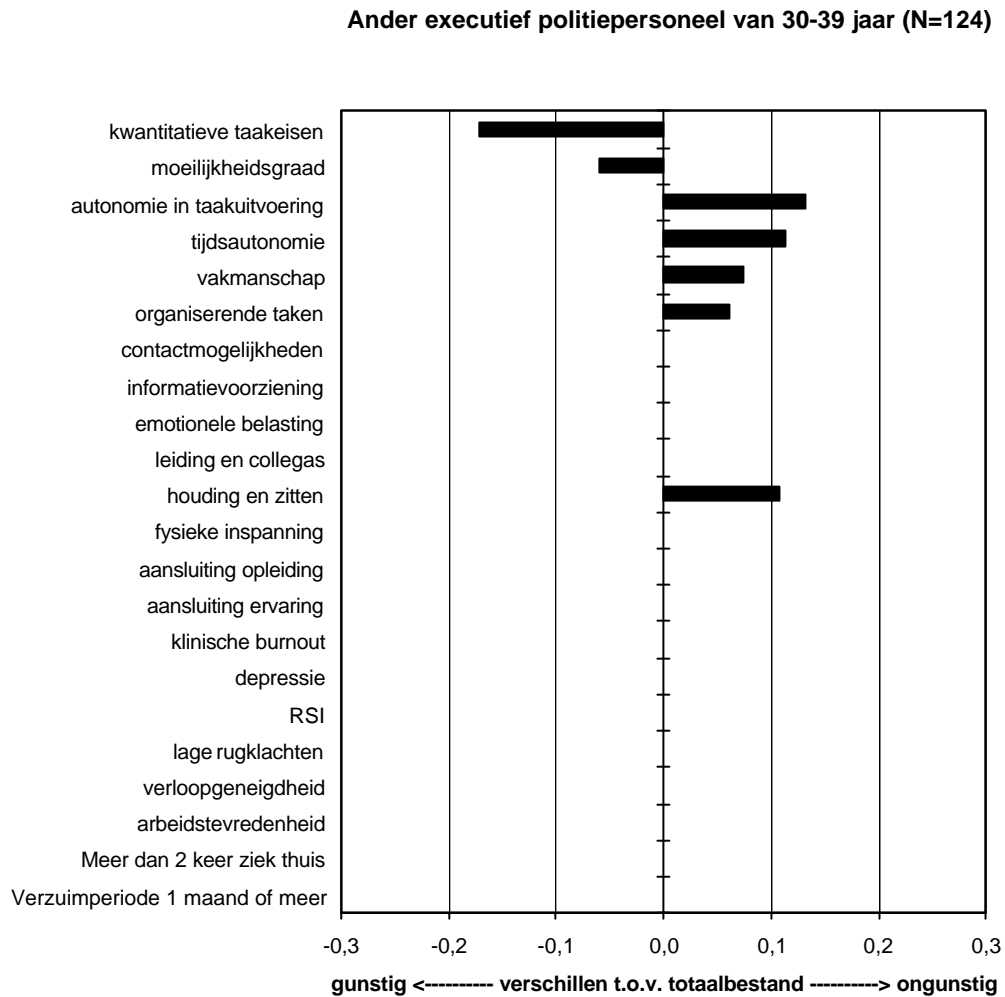
Figuur I.3: Risicoprofiel voor medewerkers bij de basispolitiezorg van 40-49 jaar



Figuur I.4: Risicoprofiel voor medewerkers bij de basispolitiezorg van 50-64 jaar

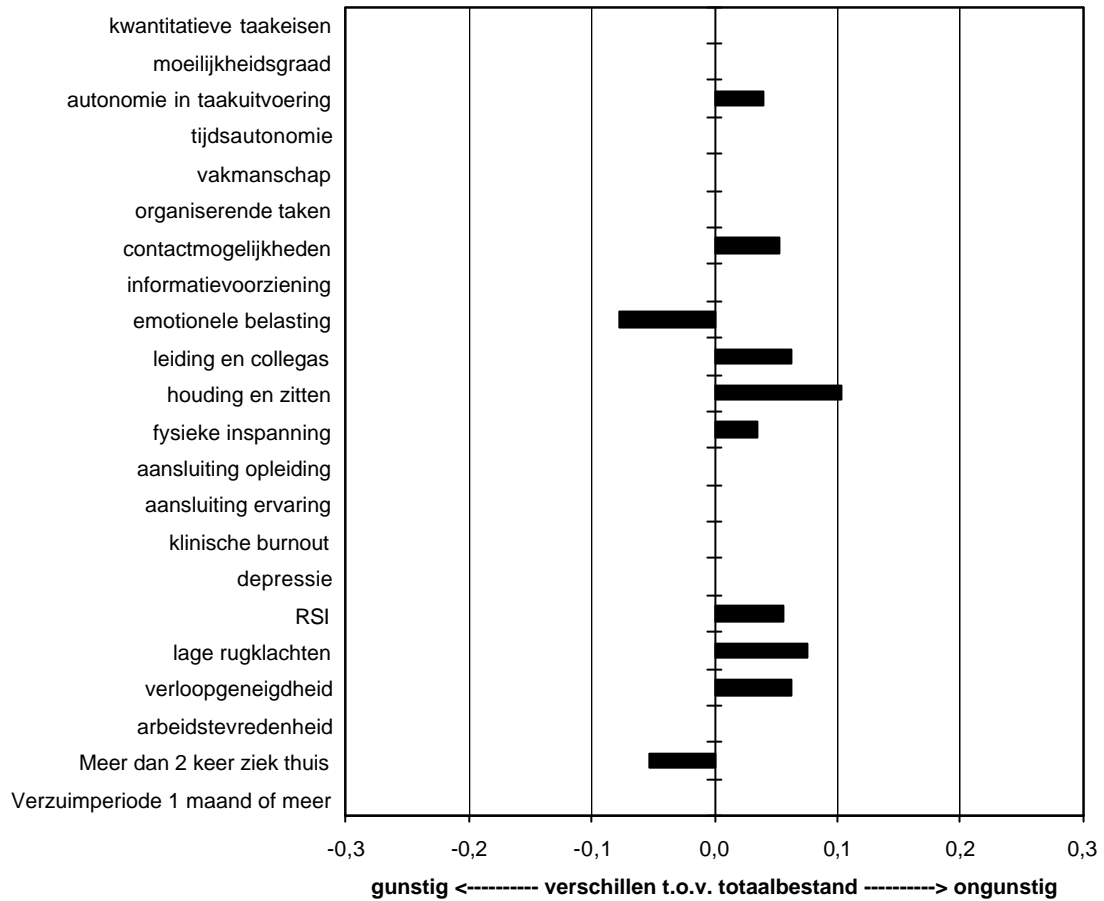
J Risicoprofiel voor medewerkers in de functiegroep ander executief politiepersoneel naar leeftijd

J Risicoprofiel voor medewerkers in de functiegroep ander executief politiepersoneel naar leeftijd



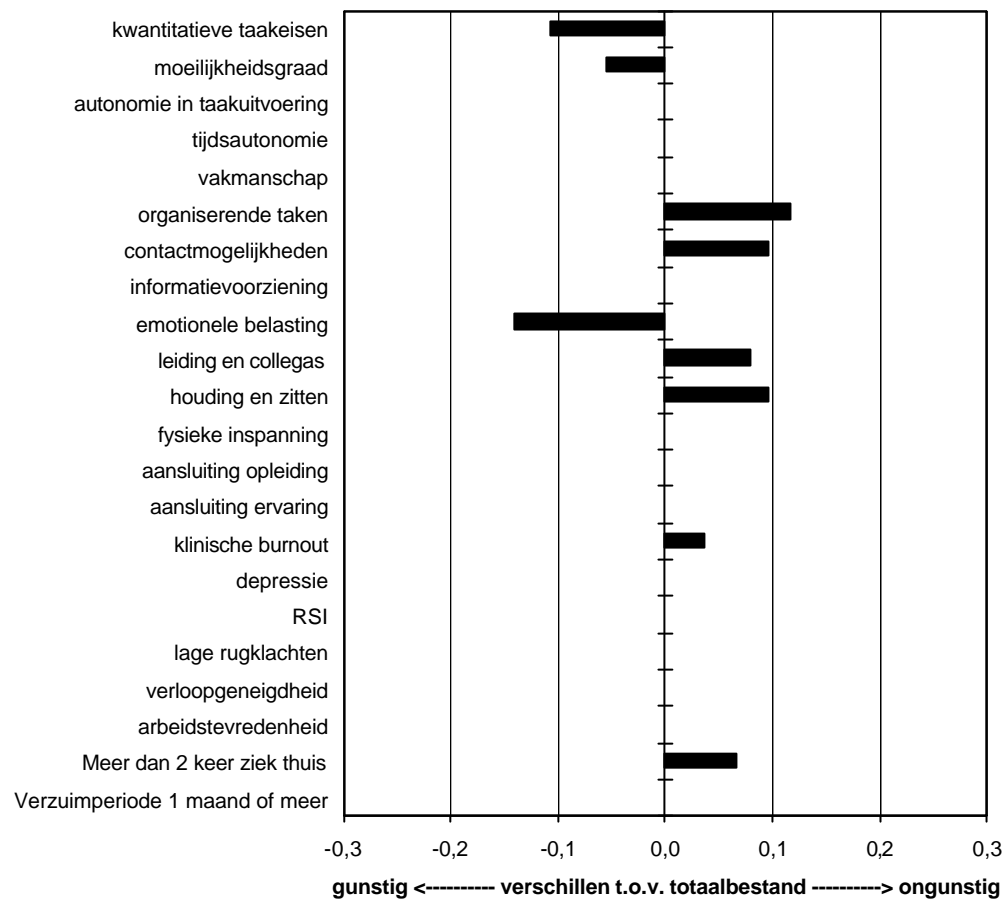
Figuur J.1: Risicoprofiel voor ander executief politiepersoneel van 30-39 jaar

Ander executief politiepersoneel van 40-49 jaar (N=228)



Figuur J.2: Risicoprofiel voor ander executief politiepersoneel van 40-49 jaar

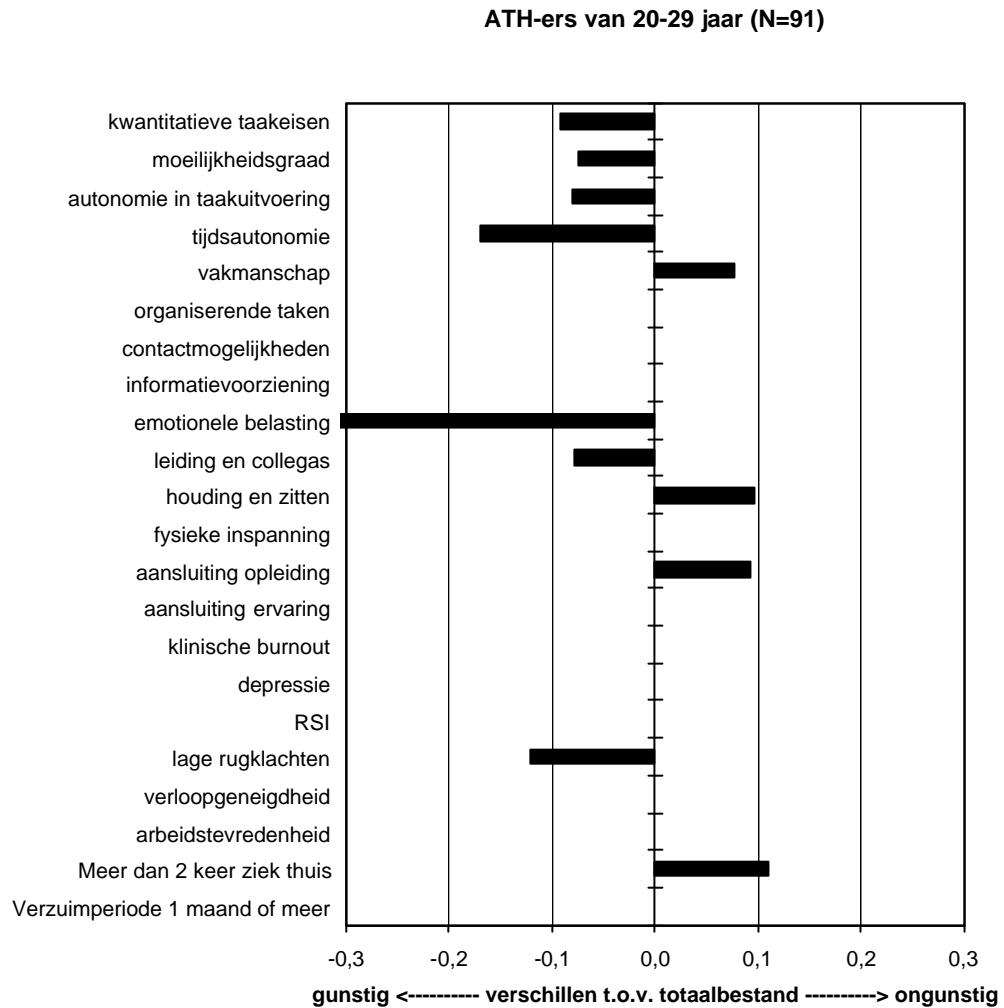
Ander executief politiepersoneel van 50-64 jaar (N=118)



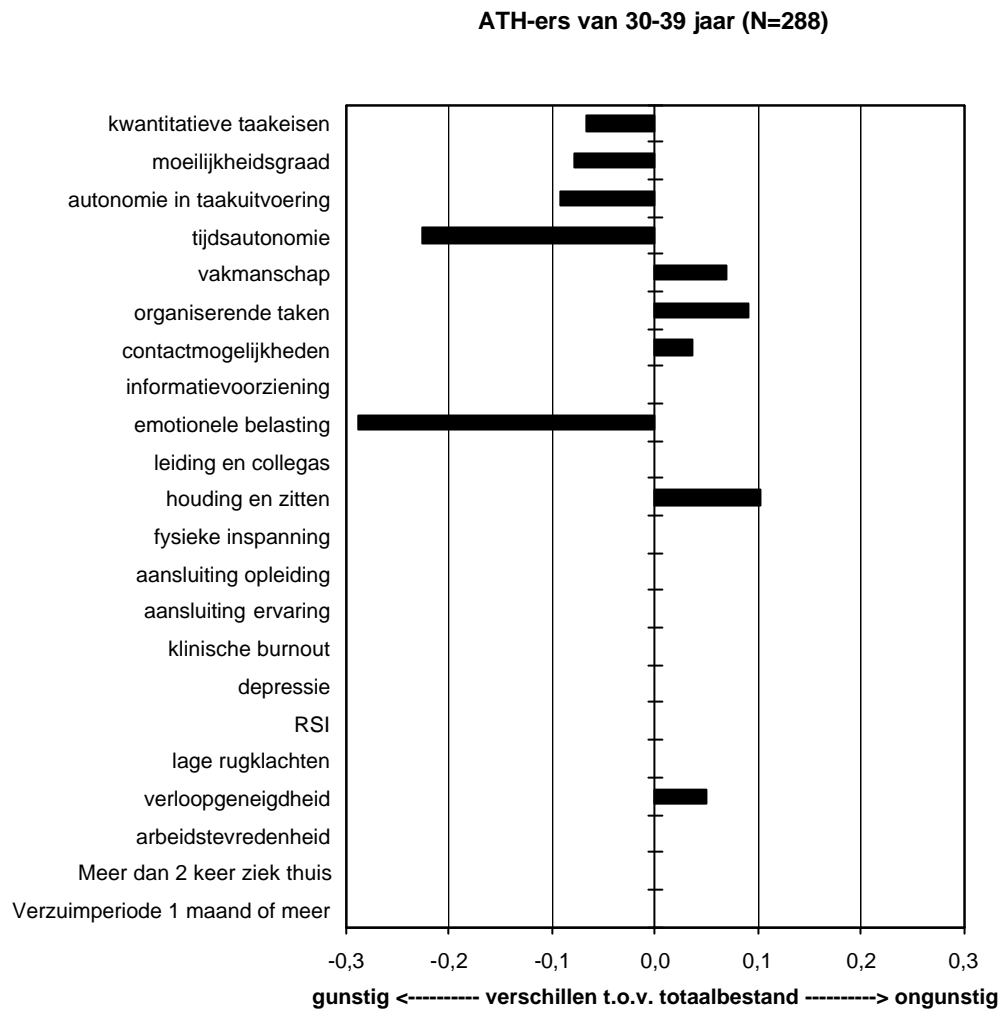
Figuur J.3: Risicoprofiel voor ander executief politiepersoneel van 50-64 jaar

K Risicoprofiel voor ATH-personeel in de verschillende leeftijdsgroepen

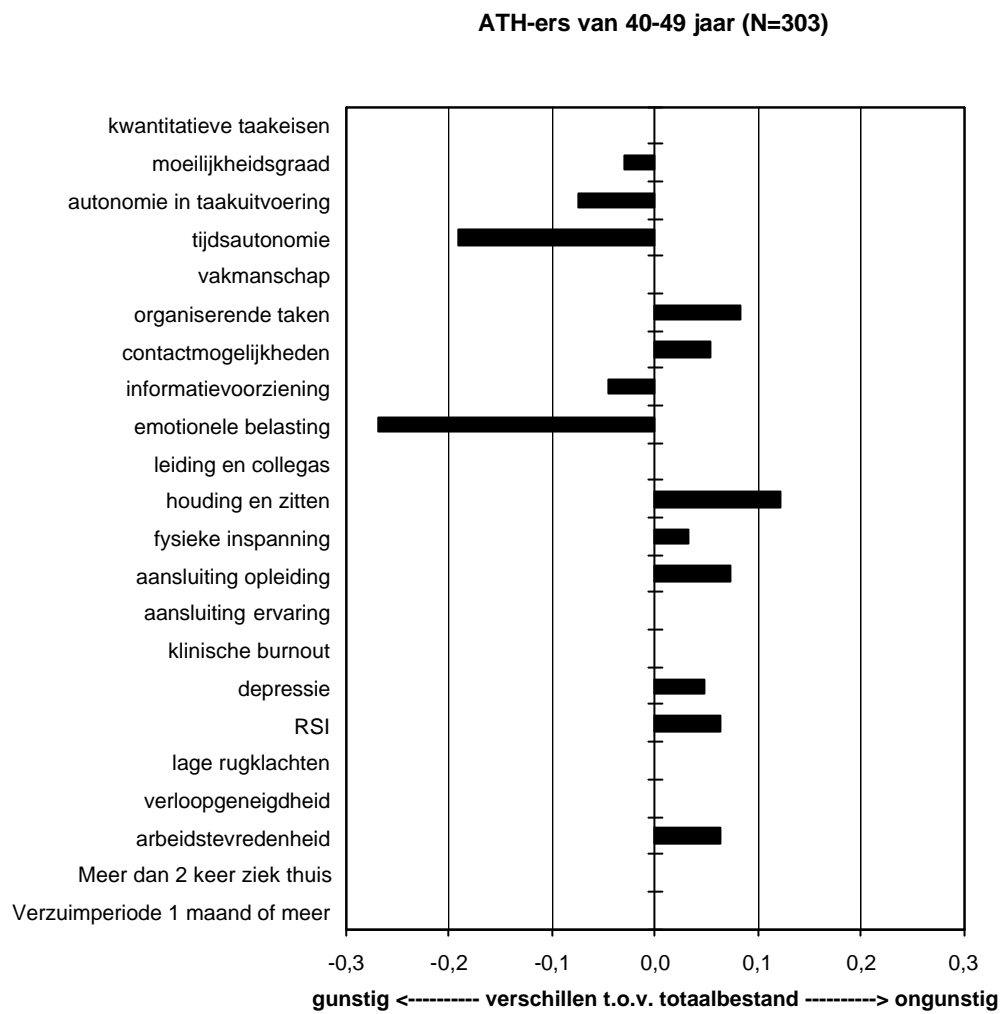
K Risicoprofiel voor ATH-personeel in de verschillende leeftijdsgroepen



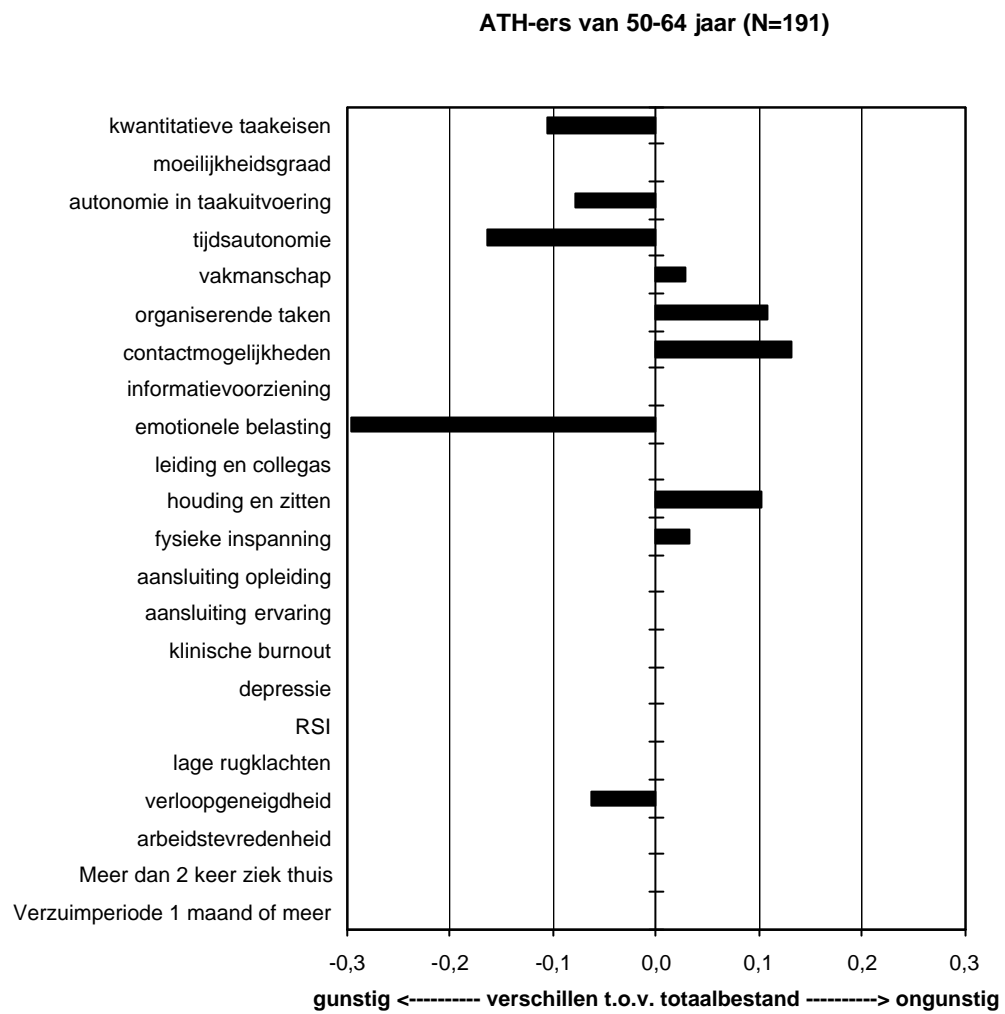
Figuur K.1: Risicoprofiel voor ATH-personeel in de leeftijdsgroep 20-29 jaar



Figuur K.2: Risicoprofiel voor ATH-personeel in de leeftijdsgroep 30-39 jaar



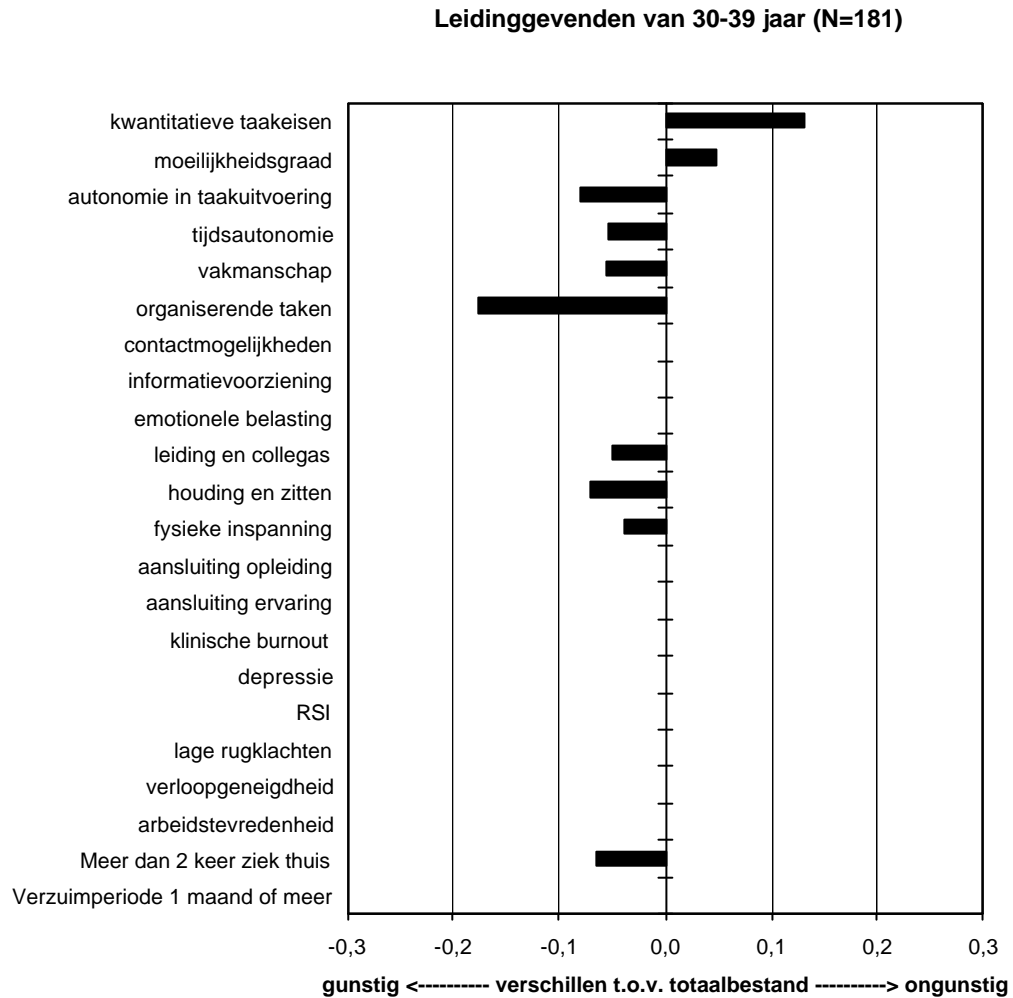
Figuur K.3: Risicoprofiel voor ATH-personeel in de leeftijdsgroep 40-49 jaar



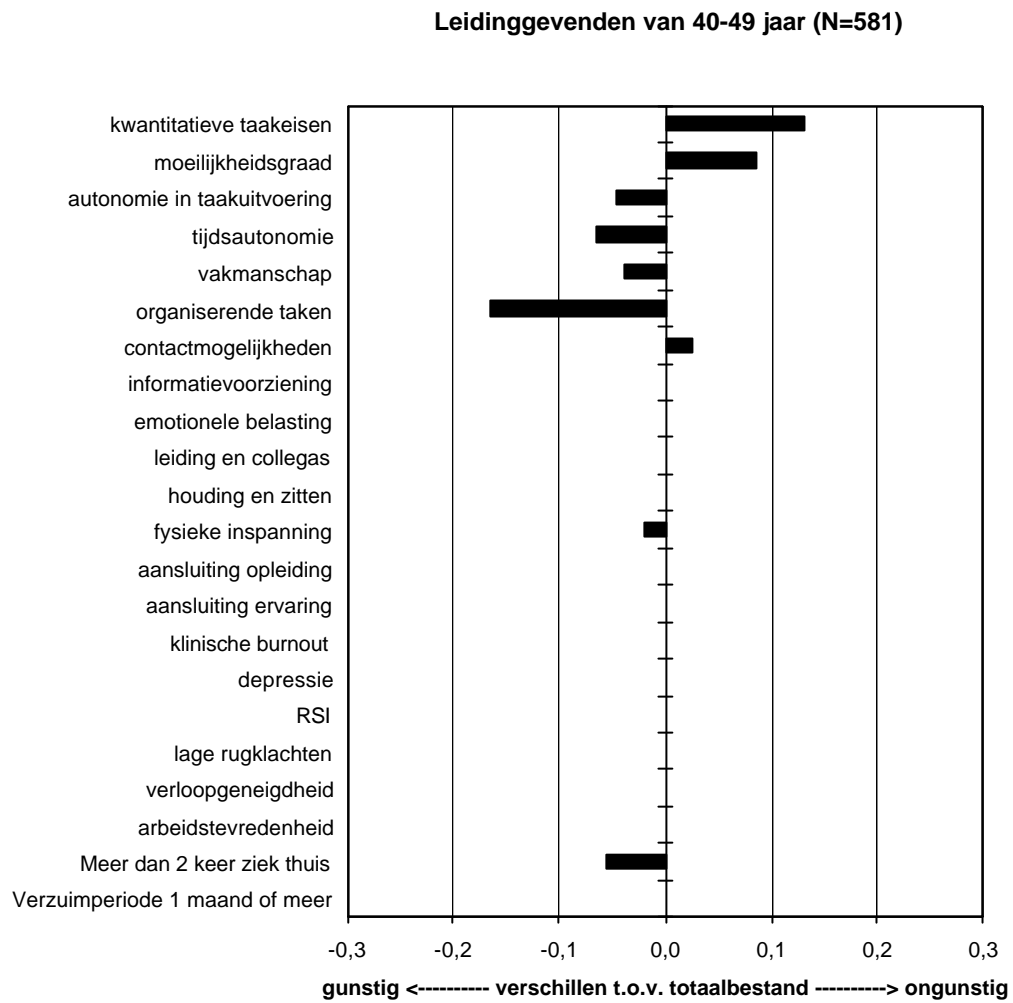
Figuur K.4: Risicoprofiel voor ATH-personeel in de leeftijdsgroep 50-64 jaar

L Risicoprofiel voor leidinggevenden in de verschillende leeftijdsgroepen

L Risicoprofiel voor leidinggevenden in de verschillende leeftijdsgroepen

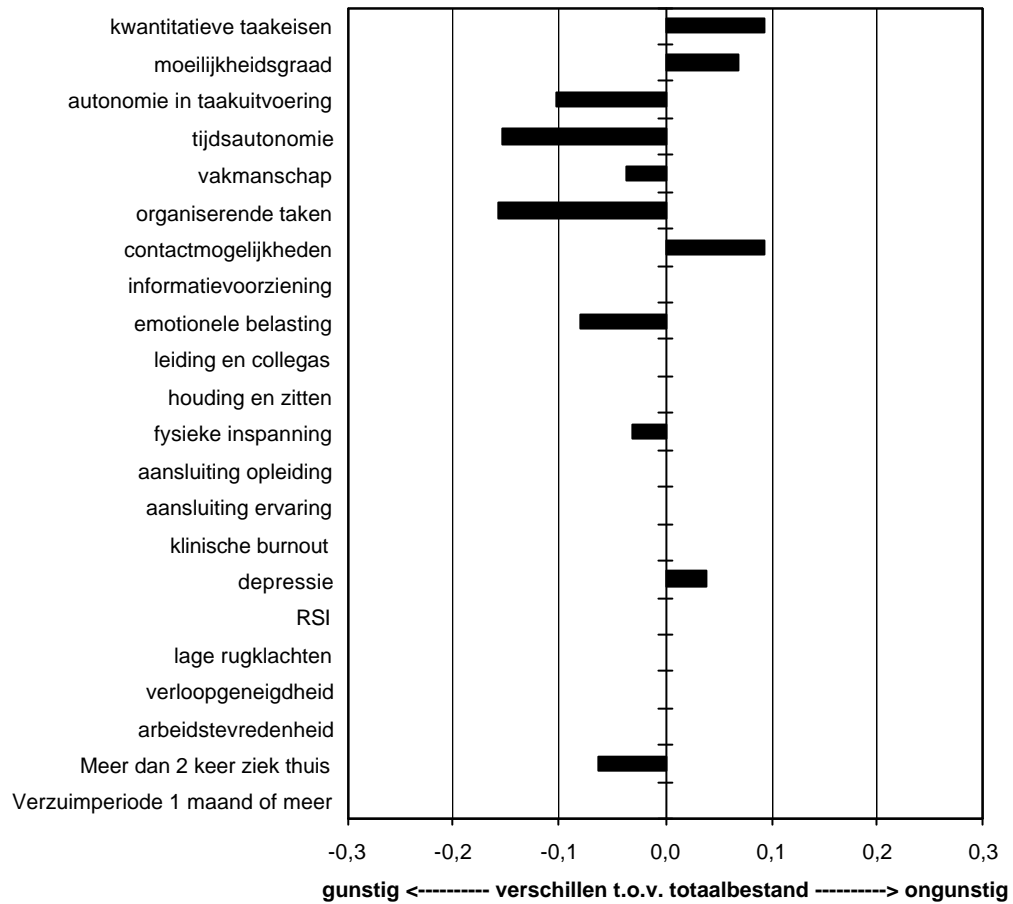


Figuur L.1: Risicoprofiel voor leidinggevenden van 30-39 jaar



Figuur L.2: Risicoprofiel voor leidinggevenden van 40-49 jaar

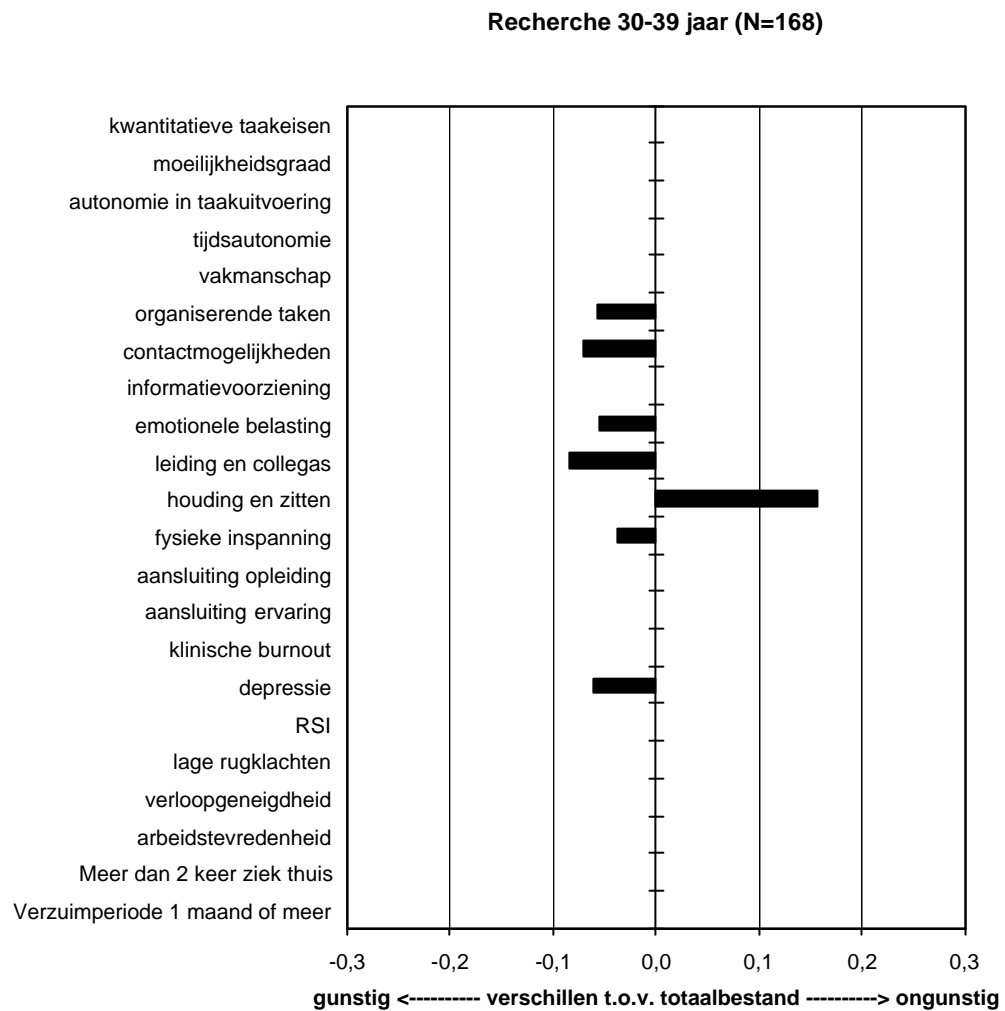
Leidinggevenden van 50-64 jaar (N=320)



Figuur L.3: Risicoprofiel voor leidinggevenden van 50-64 jaar

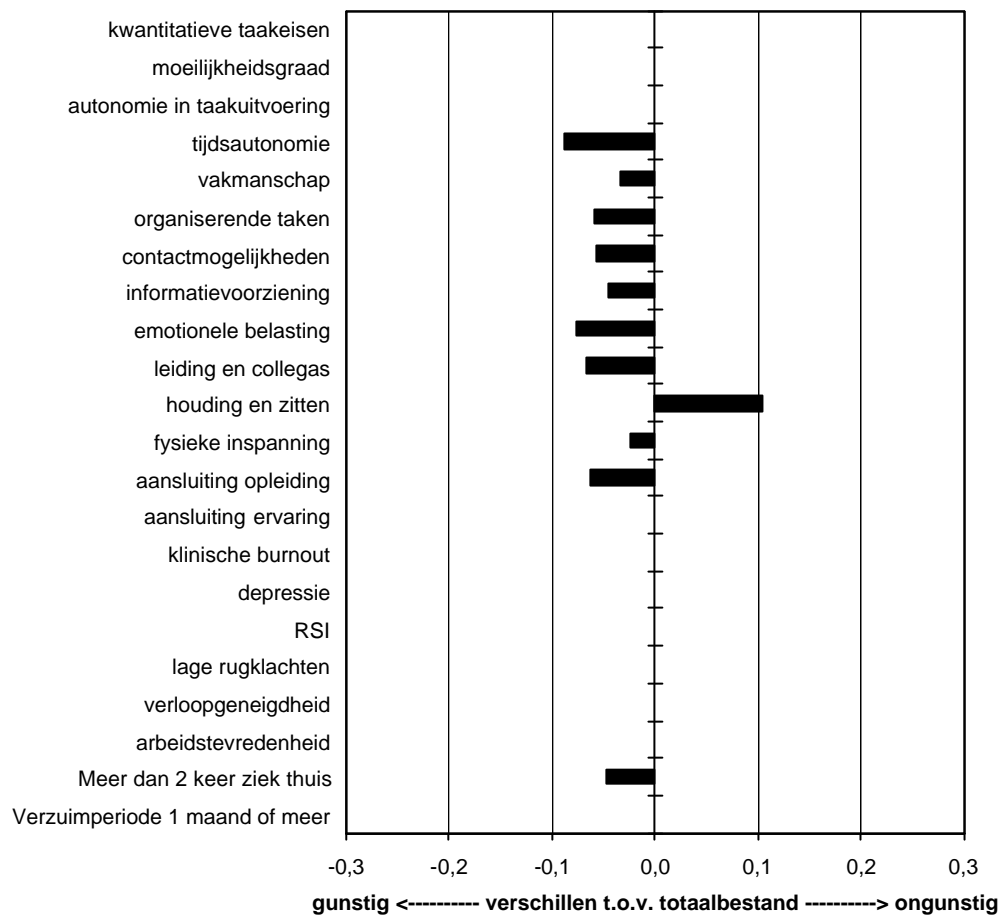
M Risicoprofiel voor recherche medewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen

M Risicoprofiel voor recherche medewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen



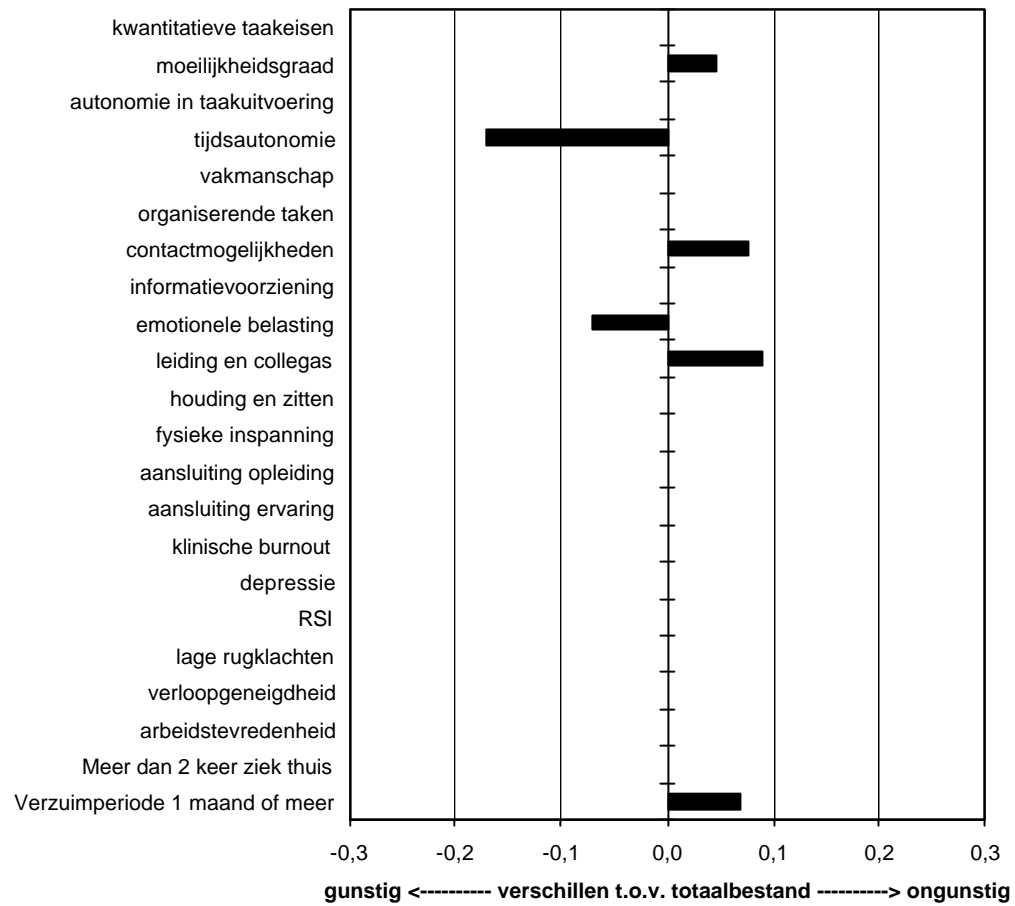
Figuur M.1: Risicoprofiel voor recherche-medewerkers van 30-39 jaar

Recherche van 40-49 jaar (N=246)



Figuur M.2: Risicoprofiel voor recherche-medewerkers van 40-49 jaar

Recherche van 50-64 jaar (N=88)



Figuur M.3: Risicoprofiel voor recherche-medewerkers van 50-64 jaar

N Resultaten van de regressie-analyses

N Resultaten van de regressie-analyses

In deze bijlage wordt, aan de hand van onderstaande tabellen, een overzicht gegeven van de uitkomsten van de regressie-analyses. De regressie-analyses zijn uitgevoerd om na te gaan of de belangrijkste risico's die samenhangen met gezondheidsproblemen (depressie, emotionele uitputting, verlooptgeneigdheid en RSI) dezelfde zijn voor de onderzochte leeftijdsgroepen. In de tabellen worden alleen de beta-gewichten van die determinanten weergegeven die een significante bijdrage leveren aan het voorspellen van het desbetreffende gezondheidsprobleem.

Tabel N.1 Resultaten van de multivariate regressie-analyses: analyse van de samenhang tussen risico's enerzijds en depressie anderzijds

| Onafhankelijke variabelen: | 20-29 jaar Beta's* | 30-39 jaar Beta's* | 40-49 jaar Beta's* | 50-64 jaar Beta's* |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| geslacht | ,105 | | ,066 | |
| salarisschaal andere categorieën | | | | |
| nachtdienst zwaar | | ,071 | ,113 | ,201 |
| onregelmatige werktijden zwaar | ,120 | ,129 | | |
| overwerk 2 hercodering | | | | |
| impact ingrijpende gebeurtenissen | ,191 | ,109 | ,063 | |
| vakmanschap | ,137 | | | |
| te lage opleiding voor het werk | | | | |
| te weinig ervaring voor het werk | | | ,067 | ,118 |
| te hoge opleiding voor het werk | | ,062 | | |
| te veel ervaring voor het werk | | | | |
| moeilijkheidsgraad | | | | |
| autonomie in taakuitvoering | | | | |
| contactmogelijkheden | | ,123 | ,079 | |
| organiserende taken | | | | |
| informatievoorziening | | ,093 | | |
| werkdruk, taakeisen | | | | |
| werkdruk, regelproblemen | | | | |
| tijdsautonomie | | | | |
| fysieke inspanning | | | | |
| houding en zitten | | ,076 | ,055 | |
| emotionele belasting | | | | |
| leiding en collega's | ,141 | ,105 | ,200 | ,242 |
| externe waardering | | ,081 | | |
| Percentage verklaarde variantie | 25,0% | 24,4% | 23,0% | 29,9% |

* alleen significante beta's zijn weergegeven ($\alpha = 0.05$)

Tabel N.2: Resultaten van de multivariate regressie-analyses: analyse van de samenhang tussen risico's enerzijds en emotionele uitputting anderzijds

| Onafhankelijke variabelen: | 20-29 jaar Beta's* | 30-39 jaar Beta's* | 40-49 jaar Beta's* | 50-64 jaar Beta's* |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| geslacht | | | | |
| salarisschaal andere categorieën | | | | ,120 |
| nachtdienst zwaar | | ,152 | ,138 | ,333 |
| onregelmatige werktijden zwaar | ,157 | ,126 | ,132 | ,124 |
| overwerk 2 hercodering | | | | |
| impact ingrijpende gebeurtenissen | ,129 | ,128 | ,074 | |
| vakmanschap | ,167 | ,071 | ,081 | |
| te lage opleiding voor het werk | ,125 | ,057 | | ,100 |
| te weinig ervaring voor het werk | | | | |
| te hoge opleiding voor het werk | | | | |
| te veel ervaring voor het werk | | | | |
| moeilijkheidsgraad | | ,081 | ,103 | |
| autonomie in taakuitvoering | | | | |
| contactmogelijkheden | | | | |
| organiserende taken | | | | |
| informatievoorziening | | ,083 | | |
| werkdruk, taakeisen | ,117 | ,194 | ,206 | ,119 |
| werkdruk, regelproblemen | | | | |
| tijdsautonomie | | | | |
| fysieke inspanning | | | | |
| houding en zitten | ,210 | ,072 | ,060 | ,097 |
| emotionele belasting | | | | |
| leiding en collega's | ,110 | ,132 | ,127 | ,124 |
| externe waardering | | | | |
| Proportie verklaarde variantie | 38,5% | 30,9% | 28,3% | 42,0% |

* alleen significante beta's zijn weergegeven ($\alpha = 0.05$)

Tabel N.3: Resultaten van de multivariate regressie-analyses: analyse van de samenhang tussen risico's enerzijds en verloopgeneigdheid anderzijds

| Risicofactoren: | 20-29 jaar Beta's* | 30-39 jaar Beta's* | 40-49 jaar Beta's* | 50-64 jaar Beta's* |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Geslacht | | | | |
| salarisschaal andere categorieën | ,181 | ,093 | | |
| Nachtdienst zwaar | ,141 | ,074 | ,072 | |
| onregelmatige werktijden zwaar | | ,073 | | ,134 |
| overwerk 2 hercodering | | | ,070 | |
| impact ingrijpende gebeurtenissen | | | | |
| vakmanschap | ,115 | ,096 | ,113 | |
| te lage opleiding voor het werk | | ,059 | | |
| te weinig ervaring voor het werk | -,098 | | | |
| te hoge opleiding voor het werk | | ,097 | ,095 | |
| te veel ervaring voor het werk | | | ,125 | ,112 |
| moeilijkheidsgraad | | | | |
| autonomie in taakuitvoering | ,118 | | | |
| contactmogelijkheden | | | | |
| organiserende taken | | | | |
| informatievoorziening | | ,102 | ,125 | |
| werkdruk, taakeisen | | | | |
| werkdruk, regelproblemen | | | ,065 | ,140 |
| tijdsautonomie | | | | |
| fysieke inspanning | | | | |
| houding en zitten | | ,066 | | |
| emotionele belasting | | | | |
| leiding en collega's | ,190 | ,186 | ,148 | ,277 |
| externe waardering | | | | |
| Proportie verklaarde variantie | 30,1% | 22,5% | 20,0% | 25,5% |

* alleen significante beta's zijn weergegeven ($\alpha = 0.05$)

Tabel N.4: Resultaten van de multivariate regressie-analyses: analyse van de samenhang tussen risico's enerzijds en RSI anderzijds

| Onafhankelijke variabelen: | 20-29 jaar Beta's* | 30-39 jaar Beta's* | 40-49 jaar Beta's* | 50-64 jaar Beta's* |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| geslacht | ,173 | ,110 | ,082 | |
| salarisschaal andere categorieën | | | | |
| nachtdienst zwaar | | | | ,132 |
| onregelmatige werktijden zwaar | | | | |
| overwerk 2 hercodering | | | | |
| impact ingrijpende gebeurtenissen | | ,081 | | |
| vakmanschap | | | | |
| te lage opleiding voor het werk | ,123 | | | |
| te weinig ervaring voor het werk | | | | |
| te hoge opleiding voor het werk | | | | ,119 |
| te veel ervaring voor het werk | | | | |
| moeilijkheidsgraad | | | | |
| autonomie in taakuitvoering | | -,083 | | |
| contactmogelijkheden | | | | |
| organiserende taken | | | | |
| informatievoorziening | | | | |
| werkdruk, taakeisen | | | | |
| werkdruk, regelproblemen | | | | |
| tijdsautonomie | | | -,071 | |
| fysieke inspanning | | ,111 | ,118 | |
| houding en zitten | ,292 | ,296 | ,229 | ,297 |
| emotionele belasting | | | | |
| leiding en collega's | | | | |
| externe waardering | | | | |
| Proportie verklaarde variantie | 25,8% | 18,4% | 16,0% | 22,9% |

* alleen significante beta's zijn weergegeven ($\alpha = 0.05$)