

# **Arborisico's in de branche**

## **Politie**

Ruben Jongkind  
TNO Arbeid, Hoofddorp, 2002

# Zoekprofiel

BIK-code:

Politie

7524

UDC-code:

Politie

351.74

SBI-code:

Overheidsdiensten

752

**Bronnen en Databanken** (december 2001)

TNO Arbeid, Kennis en Documentatie Centrum  
SZW, Bibliotheek

## Inleiding

Net als veel andere bedrijven uit de sociale sector kampen politiekorpsen met een toenemend ziekteverzuim en een grote uitstroom van personeel. Dat blijkt niet het gevolg van een stijgend aantal verzuimers, maar vooral van een langer verzuim.

Tekortkomingen van leidinggevenden en staf vormen een onderdeel van de stressbronnen op organisatieniveau. Agenten omschrijven de leiding als niet capabel en ongeïnteresseerd. De onderlinge verhouding tussen werkvloer en leidinggevenden wordt als slecht ervaren. Er is sprake van slechte interne communicatie en agenten vinden dat zij niet geïnformeerd worden over belangrijke zaken. De grote reorganisaties die in het politiebureau hebben plaatsgevonden, geven agenten een gevoel van onzekerheid en onduidelijkheid. De organisatie wordt bureaucratisch, inefficiënt en star genoemd.

Het politiewerk heeft te maken met bekende en onbekende gevaren, met zichtbaar- en onzichtbaar gevaar, met acute risico's en lange termijn effecten.

Politieagenten zijn zich nauwelijks bewust van de gevaren die zij lopen tijdens hun werk. Onvoldoende voorbereid op incidenten of calamiteiten gaan ze op een melding af, waardoor ze onnodige risico's lopen. Op het gebied van preventie, uitrusting en nazorg schiet de politie tekort.

Politieagenten lopen risico op posttraumatische stresstoornis (PTSS) Een PTSS kan optreden onder omstandigheden als een auto-ongeluk, een brand, een gewapende overval, een bedreiging, mishandeling of seksuele intimidatie. Het is volstrekt normaal dat na een zeer overweldigende, traumatische gebeurtenis, tijd nodig is om die ingrijpende emotionele ervaring te verwerken.

Risicogroepen ten aanzien van werkdruk zijn vooral de **basispolitiezorg en de jeugd- en zedenpolitie**. De basispolitiezorg kenmerkt zich door een hoge werkdruk (veel eisen en weinig mogelijkheden). Dit gaat gepaard met een duidelijk probleem op het gebied van de gezondheid, arbeidsbeleving en arbeidsverzuim; bij de jeugd- en zedenpolitie is sprake van nog veel hogere taakeisen zonder de mogelijkheid hier collega's bij te betrekken. De knelpunten zijn met name te vinden bij de informatievoorziening en de omgang met leidinggevenden.

Maar liefst 71% van de werknemers in de beroepsgroepen met een publieke functie is in de afgelopen twaalf maanden geconfronteerd met verbaal geweld. Daarbij gaat het vooral om schelden (66%), dreigende houding (49%). Politieagenten incasseren veel verbaal geweld (91%). Ook als het gaat om fysiek geweld zijn politieagenten vaak slachtoffer: in het afgelopen jaar is 53% van de agenten geconfronteerd met fysiek geweld.

Er is een **Arboconvenant Politie** opgesteld. Hierin wordt ten doel gesteld, het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (waaronder begrepen werkdruk en werkstress), in drie jaren met 10% te reduceren. Ook stellen de partijen zich ten doel het ziekteverzuimpercentage in de sector politie bij iedere afzonderlijke organisatie in drie jaar terug te brengen met ten minste 10% van het ziekteverzuimpercentage zoals dit voor het jaar 2000 voor elke afzonderlijke organisatie gold.

## 1 Arbozorg en arbeidsorganisatie

### Risicogroepen en effecten:

Uit onderzoek is gebleken dat politieagenten last ondervinden van de eigen organisatie. Agenten noemen niet-capabele leidinggevenden, reorganisaties en hun collega's als bron van stress. De verstoorde balans tussen de investeringen in cliënten en de opbrengst daarvan kan men beschouwen als belangrijke oorzaak van burn-out.

Bij de politie blijkt dat met name de organisatie een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van emotionele uitputting. Mensen die al langer in de organisatie werken en voor hun gevoel meer investeren in de organisatie en in collega's, voelen zich meer uitgeput. Dat betekent dat agenten niet zozeer emotioneel opbranden door de burgers waarmee zij in hun werk te maken krijgen, maar met name door de organisatie waarin en de collega's waarmee zij werken. Tekortkomingen van leidinggevenden en staf vormen een onderdeel van de stressbronnen op organisatieniveau. Agenten omschrijven de leiding als niet capabel en ongeïnteresseerd. De onderlinge verhouding tussen werkvloer en leidinggevenden wordt als slecht ervaren. Er is sprake van slechte interne communicatie en agenten vinden dat zij niet geïnformeerd worden over belangrijke zaken. De grote reorganisaties die in het politiebedrijf hebben plaatsgevonden, geven agenten een gevoel van onzekerheid en onduidelijkheid. De organisatie wordt bureaucratisch, inefficiënt en star genoemd.

Gesteld kan worden dat het risico voor burn-out (1) bij de politie en vergelijkbare groepen als gevangenenbewaarders, niet zozeer ligt in emotionele uitputting maar veel meer in een gedepersonaliseerde houding. Het is belangrijk alert te blijven op de negatieve gedragseffecten die burn-out kan hebben.

Net als veel andere bedrijven uit de sociale sector kampen politiekorpsen met een toenemend ziekteverzuim en een grote uitstroom van personeel. Dat blijkt niet het gevolg van een stijgend aantal verzuimers, maar vooral van een langer verzuim. Lange tijd heeft de politieleiding de oorzaak vooral gezocht in externe factoren, zoals de toegenomen verbale en fysieke agressiviteit van burgers. De kritiek op de eigen politieorganisatie werd onderschat. Daar lijkt nu verandering in te komen.

Er is weinig aandacht bij de politie voor verruiming van de mogelijkheden voor werken in deeltijd, het verbeteren van de faciliteiten voor kinderopvang en het opnemen van vrouwelijke elementen in de beoordeling van het functioneren van leidinggevenden (2).

### Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>                      | <b>Preventiemaatregelen</b>  |
|--|--|
| 1) Ziekteverzuim en burn-out               | 1) Herinrichting organisatiestructuur en -cultuur opdat depersonalisatie vermeden wordt. |
| 2) Vrouwen worden belemmerd bij doorstroom | 2) Speciale selectieprocedures en loopbaanbegeleiding                                    |

## 2 Inrichting arbeidsplaatsen

(o.a. vluchtwegen, kleedruimtes en bouwkundige voorzieningen)

Risicogroepen en effecten:

Whiplashes (1) vormen een serieus arbeidsrisico voor politiemensen. De afgelopen vier jaar liepen 350 politiemensen een zweepslag in de nek op, met als gevolg een gemiddelde arbeidsongeschiktheid van een jaar. Bij de Nederlandse politie zijn ongeveer tienduizend voertuigen in gebruik. De politie gaat nu een antiwhiplashsysteem testen in haar auto's. Als de proef succesvol verloopt, zullen politiewagens standaard met de voorziening worden uitgerust. Het betreft een systeem waarbij de stoel bewegend op een rail zit gemonteerd. Deze constructie moet bij een ongeluk een groot deel van de klap opvangen.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>                                 | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|---|---|
| 1) Whiplashes bij een aanrijding met een politieauto. | 1) Een antiwhiplashsysteem voor in de politie auto's waarbij de stoel bewegend op een rail zit gemonteerd en zodoende bij een ongeluk een groot deel van de klap op kan vangen. |

## 3 Gevaarlijke stoffen

Risicogroepen en effecten:

Het politiewerk heeft te maken met bekende en onbekende gevaren, met zichtbaar- en onzichtbaar gevaar, met acute risico's en lange termijn effecten. Het varieert van het radioactieve schroot uit Oost-Europa met een onbekende stralingsintensiteit, via asbest tot de vele chemische stoffen die zich onder bepaalde omstandigheden afwijkend kunnen gaan gedragen van wat er verwacht wordt. Ook de brand bij ATF in Drachten en de vuurwerkram্প in Enschede zijn daar bekende en recente voorbeelden van. De politie is één van de Openbare Orde en Hulpverleningsdiensten, die in geval van calamiteiten en rampen geacht wordt handelend op te treden. De veiligheid bij reguliere onderzoeken is regelmatig in het geding. Het komt niet zelden voor dat er onderzoek moet worden gedaan in een voor de gezondheid schadelijke omgeving of naar voor de gezondheid schadelijke substanties zonder dat er aan de veiligheidsvoorwaarden is voldaan. Zo heeft bijvoorbeeld een technisch onderzoek na een brand, het oprollen van een XTC-lab of een hennepplantage meer risico's dan veel mensen veronderstellen.

Politiemensen zijn zich nauwelijks bewust van de gevaren die zij lopen tijdens hun werk. Onvoldoende voorbereid op incidenten of calamiteiten gaan ze op een melding af, waardoor ze onnodige risico's lopen. Op het gebied van preventie, uitrusting en nazorg schiet de politie tekort. Tijdens rampen, zoals in de Bijlmer en in Enschede zijn politiemensen blootgesteld aan verschillende gevaarlijke stoffen. Het gaat hier om de veiligheid van het politiepersoneel bij het reageren op meldingen vanuit de maatschappij; de spoedeisende inzet; ook wel noodhulp genoemd. Kenmerkend is het feit dat er veelal met grote snelheid gehandeld moet worden zonder dat tevoren draaiboeken zijn opgesteld of dat daarmee is geoefend en zonder dat er (veel) tijd is om van tevoren de situatie in te schatten of een werkwijze te kiezen. Dit doet zich o.a. voor bij:

- ongevallen met gevaarlijke stoffen;
- op het land;
- te water;
- op het spoor;

- in de lucht;
- ondergronds;
- branden;
- natuurrampen;
- epidemieën;
- ordeverstoringen;
- grootschalige verkeersongevallen

Als er wel veel tijd is om de situatie van tevoren in te schatten, in geval van onderzoeken. Dit doet zich o.a. voor bij het:

- verrichten van milieuonderzoek;
- onderzoeken van afvalcontainers;
- oprollen XTC laboratoria;
- oprollen hennepplantages;
- controleren van (gevaarlijke)lading al dan niet onder gas of vloeistof in:
- schepen;
- vrachtauto's;
- containers.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>                     | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|---|---|
| 1) Blootstelling bij ongevallen en rampen | 1) Handelingsvoorschriften bij calamiteiten.<br>Verbeteren uitrusting, preventie en nazorg.<br>Versnipperde kennis over rampen landelijk bundelen.  |
| 2) Risicovolle werkzaamheden              | 2a) Doordring iedere medewerker van de noodzaak van veilig werken (veiligheid is bij uitstek een - tussen de oren - beleid)<br>b) Pas de drie A's: Afblijven, Afstand en Afwachten toe. Bij de politie Amsterdam - Amstelland is deze werkwijze al in gebruik.<br>c) Maak gebruik van het veiligheidsbeleid uit het bedrijfsleven.<br>d) Medezeggenschap en de korpsleiding overleggen periodiek over de voortgang van het veiligheidsplan van aanpak.<br>e) Stel binnen iedere regio een veiligheidscoördinator aan. Dit is overigens verplicht bij meer dan 1000 werknemers.<br>f) Registreer wie (bij risicovolle werkzaamheden) ingezet is en wat de omstandigheden waren waaronder de inzet is gepleegd (eventueel met welke stoffen men in aanraking kwam). |
| 3) Gevaar bij onderzoeken                 | 3a) Investeren in studie, training en stages.<br>b) Alleen deskundig personeel deel laten nemen aan acties en controles.<br>c) Stel een procedure op die handelt over controles met risicovol materiaal.<br>d) Controleer actief de juiste naleving van deze procedure.<br>e) Registreer wie (bij risicovolle werkzaamheden) ingezet is.  |

|                 |  |
|-----------------|--|
| 4) Calamiteiten | <p>4a) Maak een op veiligheid bij calamiteiten en rampen gerichte opleiding voor uitvoerenden, leidinggevenden in de primaire opleiding en voor inzittende politiemensen in de voortgezette opleidingen.</p> <p>b) Richt een landelijk platform veiligheidscoördinatoren in voor de uitwisseling van ervaringen en het opbouwen van best practices en geef deze uitvoerende bevoegdheden.</p> <p>c) Stel werkmethode en/of protocollen voor optreden bij calamiteiten en rampen op.</p> <p>d) Deze werkmethode en/of protocollen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- landelijk eensluidend;</li> <li>- waarnodig aangevuld met regionale bijzonderheden;</li> <li>- rechtspositioneel vertaald.</li> </ul> <p>e) Bedrijfsrisico's moeten in kaart worden gebracht in samenhang met preventieve maatregelen.</p> <p>f) Richt een arbeidsongevallen registratie in.</p> <p>g) Registreer wie (bij risicovolle werkzaamheden) ingezet is.</p> <p>h) Maak, in samenwerking met de andere OOV-diensten, een oefenprogramma voor alle niveaus in de organisatie.</p> <p>i) Zorg voor de juiste persoonlijke beschermende middelen voor eenheden met een specifieke taak zoals identificatie en opsporing.</p> |
|-----------------|--|

#### 4 Biologische agentia

Risicogroepen en effecten:

Politiemensen en dan vooral douanepersoneel loopt lichte risico's op **Hepatitis B** besmetting, met name bij arrestatie van drugsgebruikers, waarbij verwondingen optreden.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>                     | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|---|---|
| 1) Blootstelling bij ongevallen en rampen | 1) Handelingsvoorschriften bij calamiteiten<br>Verbeteren uitrusting, preventie en nazorg<br>Versnipperde kennis over rampen landelijk bundelen |
| 2) Hepatitis B infectie                   | 2) Beschermende kleren en handschoenen dragen.  |

## 5 Fysieke belasting

Risicogroepen en effecten:

Bij de Mobiele Eenheid worden door de medewerkers met name knelpunten ten aanzien van de zwaarte van de uitrusting en gebrekkige ventilatie van kleding genoemd. Daarnaast is het wegdragen van demonstranten een te zware belasting voor sommige ME-ers. Bij het ME pantserwagenpeloton wordt als enige echt zware, fysiek belastende taken geobserveerd. Onderhoud van tracks en tillen van gunshields, trapconstructiedelen en sleepmiddelen wordt als zwaar gezien.

Bij de brigade speciale beveiligingsopdrachten en beveiligers zijn verschillende knelpunten te zien: langdurig in dezelfde houding zitten bij verkenningen, staan met kogelwerend vest, dragen van bonken en schilden.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>   | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|---|---|
| 1) Zwaarte van uitrustingen en slechte ventilatie van kleding | 1) Zoeken naar betere uitrusting en kleding.  |
| 2) Zware tilhandelingen                                       | 2) werken met vorkheftrucks of een ALK met lepels, lang staan, lange tijd dezelfde houding: inzet van meerdere werknemers kan lange werktijden verkorten. |

## 6 Fysische factoren

(o.a. geluid, trillingen, straling, klimaat, verlichting en uitzicht)

Risicogroepen en effecten:

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b> | <b>Preventiemaatregelen</b> |
|-----------------------|-----------------------------|
| -                     | -                           |

## 7 Arbeidsmiddelen

(o.a. gereedschappen, machines)

Risicogroepen en effecten:

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b> | <b>Preventiemaatregelen</b> |
|-----------------------|-----------------------------|
| -                     | -                           |



## 8 Specifieke werkzaamheden (zoals laden, lossen, onderhoud, asbestsloop e.d.)

### Risicogroepen en effecten:

Politie mensen lopen risico op de oefenschietsbanen. Oefenschietsbanen (Hollands Midden) voldoen niet aan de minimale veiligheids- en gezondheidseisen. Er is te veel munitie te gevaarlijk en verkeerd opgeslagen. Zij zijn daardoor levensgevaarlijk. Er zijn geen goede afzuiginstallaties, de filters zijn verzadigd, de kogelvangsters en afweergordijnen zijn aan flarden geschoten en de wanden en plafonds van de schietbanen zitten vol met overbrand kruit. Ook de munitieopslag laat te wensen over, wat leidt tot levensgevaarlijke risico's.

Politie mensen lopen risico op posttraumatische stresstoornis (PTSS) Een PTSS kan optreden onder omstandigheden als een auto-ongeluk, een brand, een gewapende overval, een bedreiging, mishandeling of seksuele intimidatie. Het is volstrekt normaal dat na een zeer overweldigende, traumatische gebeurtenis, tijd nodig is om die ingrijpende emotionele ervaring te verwerken. Betrokkenen worstelen met gevoelens van machteloosheid en ontwrichting. Uit onderzoek is naar voren gekomen dat 7% van de politie mensen in de regio Amsterdam lijdt aan PTSS. Bij politie mensen zijn oorzaken van PTSS bijvoorbeeld een mislukte reanimatie, te laat komen bij een ongeluk of geweldssituatie. Psychische trauma's bij politie medewerkers zijn in die zin werkgerelateerd en kunnen daarom als beroepsziekte worden aangemerkt.

De diagnose PTSS is aannemelijk wanneer:

- de patiënt een zeer schokkende ervaring heeft meegemaakt die gevoelens van afschuw hebben veroorzaakt;
- er sprake is van voortdurende herbeleving;
- de patiënt prikkels vermijdt die doen denken aan de gebeurtenissen;
- de patiënt symptomen van verhoogde prikkelbaarheid heeft;
- deze problemen een slechte invloed op het functioneren hebben;
- dit alles minstens een maand voortduurt.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>     | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|---------------------------|---|
| 1) Munitieopslag          | 1) Bewaarplaatsen verbeteren<br>Minder patronen <10.000 opslaan   |
| 2) Gebrekkige schietbanen | 2) Technische verbeteringen: afzuiging, kogelvangsters, afweergordijnen, filters en reiniging wanden en plafonds.                     |
| 3) PTSS                   | 3) Opstellen registratierichtlijn voor PTSS, verbeterde opvang (Arbo management groep) Preventie: in opleiding bewust maken van PTSS. |

## 9 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

Risicogroepen en effecten:

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| Risicofactoren | Preventiemaatregelen |
|----------------|----------------------|
| -              | -                    |

## 10 Werktijden, overwerk en werkdruk

Risicogroepen en effecten:

Risicogroepen zijn vooral de **basispolitiezorg en de jeugd- en zedenpolitie**. De basispolitiezorg kenmerkt zich door een hoge werkdruk (veel eisen en weinig regelmogelijkheden). Dit gaat gepaard met een duidelijk probleem op het gebied van de gezondheid, arbeidsbeleving en arbeidsverzuim; bij de jeugd- en zedenpolitie is sprake van nog veel hogere taakeisen zonder de mogelijkheid hier collega's bij te betrekken. De knelpunten zijn met name te vinden bij de informatievoorziening en de omgang met leidinggevenden. Politie medewerkers krijgen vaak te laat en onvoldoende informatie om het werk goed te doen, krijgen tegenstrijdige en onduidelijke informatie en hebben vaak te maken met tegenstrijdige verwachtingen. Daarnaast is de omgang met de leiding een knelpunt. Veel politiemensen zijn van mening dat ze niet onder goede dagelijkse leiding werken, dat de leiding geen goed beeld heeft van de medewerker in zijn of haar werk en te weinig rekening houdt met wat de medewerker zegt.

De politieorganisatie kenmerkt zich ook nog door een relatief hoge emotionele belasting. Dit heeft vooral te maken met ingrijpende gebeurtenissen waarin politiemensen moeten optreden bij seksueel misbruik, of waarin ze worden aangevallen, soms door een agressieve menigte of groep en collega's soms gedood worden of gewond raken. Andere specifieke risicofactoren zijn de onregelmatige diensten. Met name de jeugd- en zedenpolitie, die na een melding direct moet optreden, ondervindt hiervan relatief veel problemen. Ook negatieve reacties van het publiek bij de basispolitiezorg zijn problematisch. Er is een sterke samenhang tussen beroepsspecifieke risico's en burnout: 3.3% van het politiepersoneel is de grens van klinische burnout gepasseerd. Dat wil zeggen dat ze in aanmerking komen voor een behandeling. Het gaat hier om een groep van 1500 medewerkers.

Op basis van de inventarisatie van de uitvoeringsorganisatie en het advies voor een planmatige aanpak, bepaalt de branchebegeleidingscommissie welke activiteiten worden ontplooid. Hierbij wordt gedacht aan het landelijk ontwikkelen van nieuwe instrumenten dan wel het aanpassen van bestaande instrumenten en het uitvoeren van pilot projecten.

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij de preventie van en het omgaan met emotionele belasting van medewerkers, het reduceren van werkdruk en ervaren werkstress, het terugdringen van arbeidsverzuim in zijn algemeenheid en de reïntegratie van zieke medewerker. In verband hiermee wordt een opleidingsmodule voor leidinggevenden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| Risicofactoren                             | Preventiemaatregelen   |
|--|--|
| 1) Hoge werkdruk bij de basis politiezorg. | 1) Ontwikkelen van nieuwe instrumenten dan wel het aanpassen van bestaande instrumenten en het uitvoeren van pilot projecten in combinatie met de ontwikkeling en implementatie van een opleidingsmodule voor leidinggevenden. |

## 11. Aggressie en geweld, seksuele intimidatie

### Risicogroepen en effecten:

Maar liefst 71% van de werknemers in de beroepsgroepen met een publieke functie is in de afgelopen twaalf maanden geconfronteerd met verbaal geweld. Daarbij gaat het vooral om schelden (66%), dreigende houding (49%). Politieagenten incasseren veel verbaal geweld (91%). Ook als het gaat om fysiek geweld zijn politiemensen vaak slachtoffer: in het afgelopen jaar is 53% van de agenten geconfronteerd met fysiek geweld.

In onderzoek is geconcludeerd dat de omvang van geweld in **(semi-) openbare ruimtes** niet anders dan negatief kan uitvallen en dat de kans om als werknemer met geweld te worden geconfronteerd groot is. Volgens dit onderzoek geldt dit voor zowel verbale vormen van geweld, als voor fysieke vormen.

Het onderwerp (on)gewenste omgangsvormen en de invloed op de werkdruk en de ervaren werkstress door de medewerker maakt integraal deel uit van de deelprojecten binnen het **Arboconvenant Politie**.

De uitvoeringsorganisatie staat onder leiding van het regionaal politiekorps Noord-Holland Noord en de portefeuillehouder arbo en ziekteverzuim van de Raad van hoofdcommissarissen.

De uitvoeringsorganisatie heeft in het kader van het Arboconvenant de taak:

- a. formuleren van het plan van aanpak Arboconvenant.
- b. organiseren, coördineren en (doen) uitvoeren van de in het plan van aanpak genoemde deelprojecten en activiteiten.
- c. informeren van de branchebegeleidingscommissie over de voortgang van de projecten en activiteiten.
- d. onder verantwoordelijkheid van de branchebegeleidingscommissie beheren van de subsidie.

### Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>   | <b>Preventiemaatregelen</b>  |
|---|--|
| 1) Geweld in (semi) openbare ruimtes  | 1) Om geweld tegen te gaan is een maatregel ingesteld welke tot doel heeft werkgevers te ondersteunen in de aanpak van geweld. Er zal een handreiking worden gemaakt, waarin concrete maatregelen staan die helpen bij het voorkomen en terugdringen van geweld tegen werknemers. Waar mogelijk dienen werkgevers deze maatregelen te implementeren in hun eigen organisatie. Ten eerste wordt met deze handreiking kennis over maatregelen tegen geweld tussen de beroepsgroepen optimaal gedeeld. Ten tweede sluit de handreiking aan op reeds bestaand beleid van zowel overheid als beroepsgroepen. En ten derde kunnen de beroepsgroepen, vanuit hun eigen specifieke omstandigheden, de meest passende oplossingen kiezen en nader uitwerken tot maatwerk voor hun eigen werkveld (waar nodig ondersteund door de overheid). |
| 2) Geweld in (semi) openbare ruimtes  | 2) Een tweede maatregel om geweld tegen te gaan heeft tot doel te bepalen of de gevolgen voor de geweldpleger wel verstrekkend genoeg zijn. Een onderzoek wordt aangekondigd waarin de vraag centraal staat of de huidige aanpak door politie en Openbaar Ministerie (OM) een afdoende antwoord geeft op de aard en het niveau van gepleegd geweld.  |
| 3) (on)gewenste omgangsvormen hebben invloed op de werkdruk en de door de medewerker ervaren werkstress | 3) Eén van de deelprojecten binnen het Arboconvenant Politie is gericht op reductie van ongewenste omgangsvormen.  |

## 12 Overige: activiteiten ter verbetering in en door de branche

### Risicogroepen en effecten:

Er is een **Arboconvenant Politie** opgesteld. Hierin wordt ten doel gesteld, het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (waaronder begrepen werkdruk en werkstress), in drie jaren met 10% te reduceren. Ook stellen de partijen zich ten doel het ziekteverzuimpercentage in de sector politie bij iedere afzonderlijke organisatie in drie jaar terug te brengen met ten minste 10% van het ziekteverzuimpercentage zoals dit voor het jaar 2000 voor elke afzonderlijke organisatie gold.

Een brede, twee jaar durende voorlichtingscampagne wordt opgezet, met het doel:

- a. bewustwording van werkgevers en werknemers van de risico's verbonden aan blootstelling aan arbeidsrisico's en de mogelijkheden om deze risico's te beperken.
- b. informatie over het plan van aanpak Arboconvenant sector Politie en de uitvoering daarvan.

De doelgroepen zijn de werknemers, de werkgevers en de ondernemingsraden.

Voor een goede inhoudelijke voorlichting is het noodzakelijk dat er actuele kennis en informatie op het gebied van arbeid(somstandigheden) algemeen en bij de politie in het bijzonder aanwezig is. De uitvoeringsorganisatie zal de noodzakelijk kennis en informatie verzamelen. Deze activiteit start in 2001 en zal in 2002 en 2003 worden voorgezet en uitgebouwd. Het doel is de beschikbaar gekomen informatie via Politiekennisnet c.q. intranet toegankelijk te maken en te houden voor de politieorganisaties. De benodigde financiële middelen worden daarvoor gereserveerd.

Ten behoeve van de vormgeving van de voorlichtingscampagne wordt een deelprojectplan opgesteld dat aan de branchebegeleidingscommissie wordt voorgelegd. De uitvoering van de voorlichtingscampagne start in 2002.

### Risicofactoren en preventiemaatregelen:

| <b>Risicofactoren</b>                        | <b>Preventiemaatregelen</b>   |
|--|---|
| 1) Werkdruk en werkstress leidt tot verzuim. | 1a) Er is een Arboconvenant Politie opgesteld. Hierin wordt ten doel gesteld, het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (waaronder begrepen werkdruk en werkstress), in drie jaren met 10% te reduceren.<br>b) Gebruik van de gezondheidstoets politie. |

## Bronnen:

### 1 Arbozorg en arbeidsorganisatie

- Kop, N.  
Organisatie grotere stressbron dan werkinhoud : nieuwe inzichten in oorzaken burn-out  
Arbeidsomstandigheden 76(2000) no. 4, p. 36-39

### 2 Inrichting arbeidsplaatsen

- Persbericht Nederlands Politie Instituut, 13-09-2001

### 3 Gevaarlijke stoffen

- Rapport Blauwe Testbuisjes  
ACP, sept. 2001
- [www.acp.nl/publik/testbuisjes.pdf](http://www.acp.nl/publik/testbuisjes.pdf)

### 4 Biologische agentia

- Rapport Blauwe Testbuisjes  
ACP, sept. 2001
- [www.acp.nl/publik/testbuisjes.pdf](http://www.acp.nl/publik/testbuisjes.pdf)
- Wit, F.M. de  
Hepatitis : vormen, klachten, behandeling en risicogroepen; vormt de politie een  
risicogroep?  
Amsterdam, Coronel Instituut, 1999  
(CORVU rapport)

### 5 Fysieke belasting

- Rapport Nulmeting fysieke belasting KM i.h.k.v. het arboconvenant  
Hoofddorp, TNO Arbeid, 2001

### 6 Fysische factoren

### 7 Arbeidsmiddelen

### 8 Specifieke werkzaamheden

- [www.brandweer.nl](http://www.brandweer.nl) (2001)
- Husslage, B.  
De dag na de ramp : posttraumatische stressstoornis (PTSS); deel 1  
Arbeidsomstandigheden 77(2001) no.1, p. 47-49

### 9 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

### 10 Werktijden, overwerk en werkdruk

- Arbo convenant Politie, 16 Augustus 2001
- Houtman, I.L.D, Jettinghoff, K. en R. van den Berg  
Werkstres bij de politie  
Hoofddorp, TNO Arbeid, 2000

### 11 Agressie en geweld, sexuele intimidatie

- Geweld tegen werknemers is onaanvaardbaar; Kabinetsstandpunt naar aanleiding van de  
onderzoeksresultaten van het onderzoek "Geweld tegen werknemers in de (semi-) openbare  
ruimte", <http://www.minbzk.nl/>
- Arbo convenant Politie, 16 Augustus 2001
- Arbo & Milieu 2001, april

12 Overige: activiteiten ter verbetering in en door de branche

- Arbo covenant Politie, 16 Augustus 2001

Literatuur verwerkt t/m 26-11-2001