

UNIVERSITEIT TWENTE.

FUNCTIONEREN EN ZIEKTEVERZUIM BIJ POLITIEAGENTEN

Een onderzoek naar Stressoren, Draagkracht en waargenomen Risico's tijdens de werkzaamheden die een rol spelen bij het Functioneren en Ziekteverzuim van politieagenten in Nederland

D.G. Assen

Eerste begeleider: dr. J. M. Gutteling

Tweede begeleider: dr. S. Zebel

Scriptie geschreven in het kader van de Master Psychologie van Conflict, Risico en Veiligheid aan de Universiteit Twente

Datum: 30 januari 2018

Samenvatting

Functioneren en ziekteverzuim bij politieagenten

Huidig onderzoek ging na in welke mate verschillende voorkomende stressfactoren, draagkracht en waargenomen risico's van de werkzaamheden van politieagenten het functioneren en ziekteverzuim van deze politieagenten beïnvloedden. Dit werd onderzocht door politieagenten te bevragen over stressoren (operationele stressoren, incident stressoren, het aantal stressoren en mate van stressvolle omgeving), draagkracht (self efficacy in stressvolle situaties, taakgerichte self efficacy, sociale steun, groepscohesie van het team, identificatie met het team en collectieve efficacy van het team), waargenomen risico's tijdens de werkzaamheden (waargenomen ernst, kwetsbaarheid en nazorg na een werkgerelateerd incident), functioneren (tijdens en na een werkgerelateerd incident en de gemoedstoestand na een werkgerelateerd incident) en ziekteverzuim. Stressoren, draagkracht en risico's werden in het onderzoek meegenomen als onafhankelijke variabelen en functioneren en ziekteverzuim als afhankelijke variabelen. Verondersteld werd dat een lage mate van stressoren bijdraagt aan een hoge mate van functioneren en een lage mate van ziekteverzuim. Daarnaast werd verwacht dat een hoge mate van draagkracht en een lage mate van waargenomen risico's tevens bijdragen aan een hoge mate van functioneren en een lage mate van ziekteverzuim. De verwachtingen werden nagegaan door het afnemen van een online vragenlijst onder een gelegenheidssteekproef van 48 politieagenten in Nederland. De resultaten tonen aan dat hoge self efficacy in stressvolle situaties, hoge taakgerichte self efficacy, hoge sociale steun en lage waargenomen ernst positief bijdragen aan het functioneren van politieagenten. Daarnaast tonen de resultaten aan dat incident stressoren negatief bijdragen aan ziekteverzuim onder politieagenten. Het beleidsadvies werd gegeven om goed functioneren te stimuleren door middel van interventies op het gebied van self efficacy. Het beleidsadvies betreffende ziekteverzuim werd gegeven om laag ziekteverzuim te stimuleren door de hoogte van verantwoordelijkheden realistisch te houden, de ervaren controle tijdens het werk hoog te houden en tevens de voorbereiding op werkgerelateerde incidenten goed te begeleiden.

Abstract

Performance and absenteeism of police officers

The present study examined the effects of various stress factors, resilience and risks of police officers on the performance and absenteeism of these police officers. This was examined by asking police officers about their perceived stress factors (operational, incident and number of stressors and stressful situations), resilience (self-efficacy in stressful situations, task-oriented self-efficacy, social support, group cohesion of the team, identification with the team and collective efficacy of the team), perceived risks (perceived severity, susceptibility and follow up support after an incident), performance (during and after a work related incident and the mood after an incident) and absenteeism. Stress factors, resilience and risks were the independent variables in this study and performance and absenteeism were the dependent variables. It was expected that when stress factors are low, police officers would function well and have a low degree of absenteeism. Another assumption was, when the degree of resilience was high and the perceived risks were low, police officers would also function well and have a low degree of absenteeism. The participants, 48 police officers in the Netherlands, were asked to fill in an online questionnaire. The results indicate that when self-efficacy in stressful situations, task-oriented self-efficacy and social support are high and perceived severity is low, that these factors positively contributed to the performance of police officers. In addition, results indicate that incident stress factors negatively contributed to the absenteeism of police officers. Policy advice was given to stimulate good performance of police officers through interventions based on self-efficacy. Policy advice concerning absenteeism was given to stimulate a low absenteeism by making sure the responsibilities are realistic, the perceived control is good and attend to a good lead-up to work related incidents.

Functioneren en ziekteverzuim bij politieagenten

“Ik werk bij de Politie. In de media, op internet wordt vrijwel dagelijks bericht over mij, over ons, want als je een uniform draagt ben je "de politie". Iedereen vindt iets van of over mij en dat mag. Gelukkig mag dat in Nederland. Een samenvatting van wat ik hoor, zie en lees.

Ik ben een slecht getrainde politieman. Samen met mijn collega's gebruik ik veel geweld, we slaan mensen zomaar in elkaar. Ik leg regelmatig een nek klem aan waarbij volledig onschuldige mensen het loodje leggen. (...) Als er ergens wordt gevochten en ik daarbij mijn bevoegdheid om geweld toe te passen gebruik wordt er door tientallen meestal dronken of doorgesnoven idioten geschreeuwd dat ik een kanker mongool ben. (...) Als ik een etterbakje aanpak op straat wordt dat onmiddellijk gefilmd waarna het filmpje op YouTube wordt geplaatst. Vervolgens is er een leger reageerders die lafjes vanachter hun toetsenbordje schrijven dat de politie weer aan het provoceren was. (...) Als ik word uitgescholden voor kankerwout of de middelvinger krijg, moet ik dat niet persoonlijk opvatten het hoort bij mijn werk en daar word ik dik voor betaald.(...)

Als ik de dader van een ramkraak die op vlucht probeert over me heen te rijden neerschiet, gaan rechters en officieren van justitie maanden lang studeren op de zaak om te beoordelen of dat schieten wel terecht was. Al die tijd mag ik niet de straat op en moet ik vrezen voor mijn baan of gevangenisstraf.

Negatief zegt u? Ja dat kan je zeggen. Gechargeerd? Ook wel. Maar, en dat is het positieve in dit verhaal ik doe mijn werk graag , al 35 jaar met veel trots en plezier. Daarbij ben ik ook nog zo naïef te denken dat het zin heeft. En met mij heel veel collega's in het blauw. Geen dank, graag gedaan!” (De Vetter, 2016).

Politieagent Frank de Vetter plaatste bovenstaand verhaal op Facebook om zijn persoonlijke werkervaringen als politieagent te delen met de rest van Nederland. Politieagenten krijgen in hun beroep veelal te maken met stressvolle situaties (Tang & Hammontree, 1992; Van der Velden et al., 2013). De laatste jaren lazen we online en offline steeds meer berichten van politieagenten over geweldpleging tegen hen (o.a. Demoed, 2011; NOS, 2012; NOS, 2013). Iedereen in Nederland vond daar iets van, zoals De Vetter (2016) hierboven illustreerde.

De maatschappij waarin politieagenten hun werk moeten doen, wordt steeds complexer vanwege nieuwe of ongebruikelijke situaties of veranderende omstandigheden in bekende situaties (Graaf, 2014; Opstelten, 2011). Het politiewerk krijgt constant te maken met geweld door en tegen de politie (AEF, 2011; Smit, 2011). Agenten worden in de huidige maatschappij zelf steeds meer geconfronteerd met agressie en geweldpleging dan in het verleden (AEF, 2011). Jaarlijks wordt ongeveer 10.000 keer een politieagent in Nederland geconfronteerd met geweld tegen zich (Meijer, 2017). Deze toename van geweld heeft kunnen leiden tot mentale overbelasting bij politieagenten (AEF, 2011; Dowden & Tellier, 2004). Het onderzoek van AEF (2011) beschreef dat 25 tot 37 procent van de politieagenten in Nederland verminderd tot sterk verminderd weerbaar was door mentale overbelasting. Deze cijfers en de aandacht voor het onderwerp vanuit de overheid (Opstelten, 2011) zorgden voor veel mediabelangstelling (o.a. ANP, 2011; Versteegh, 2011) waardoor het vraagstuk met betrekking tot de gevolgen van verminderde mentale weerbaarheid actueel werd. De Nederlandse overheid had meerdere maatregelen genomen om het geweld tegen politieagenten tegen te gaan, bijvoorbeeld het programma ‘Veilige Publieke Taak’ waarbij preventie van geweld, het aanpakken van daders en ondersteunen bij uitvoering van veiligheidsbeleid voorop stond (Reemst, Fischer, & Zwirs, 2013). Naast genoemde externe factoren kunnen persoonlijke en organisatorische factoren tevens van invloed zijn op de verminderde mentale weerbaarheid van agenten (AEF, 2011).

Weerbaarheid

Mentale weerbaarheid van politieagenten kan worden omschreven als de bekwaamheid om na een aangrijpend incident of bij aanhoudende stressfactoren te blijven functioneren en spoedig te herstellen (Startnotitie WODC-onderzoek 5 maart 2012 in: Van der Velden, Lens, Hoffenkamp, Bosmans, & Van der Meulen, 2014). Van der Velden et al. (2014) beschreven de cijfers van 25 tot 37 procent van de politieagenten die (sterk) verminderd weerbaar waren (AEF, 2011) als alarmerend hoog aangezien niet eerder cijfers openbaar gemaakt waren en onduidelijk was waarop deze cijfers gebaseerd waren. In de brief ‘versterking professionele weerbaarheid politie’ van minister Opstelten aan de Tweede Kamer wordt vermeld dat verminderde weerbaarheid van politieagenten ernstige consequenties heeft. Enkele voorbeelden van deze ernstige consequenties zijn: de verminderde inzetbaarheid van de politie en mede daardoor verhoogde kosten voor de politieorganisatie (AEF, 2011; Opstelten, 2011). Ook uit het onderzoek van Graaf (2014) kwam naar voren dat verminderde

weerbaarheid onder politieagenten gevolgen heeft voor het handelen van deze agenten. Aangetoond werd dat van politieagenten met een verminderde weerbaarheid de opmerkzaamheid tijdens het handelen, ofwel de alertheid op nieuwe informatie en op verstoringen (Langer, 1997), negatief beïnvloed was (Graaf, 2014).

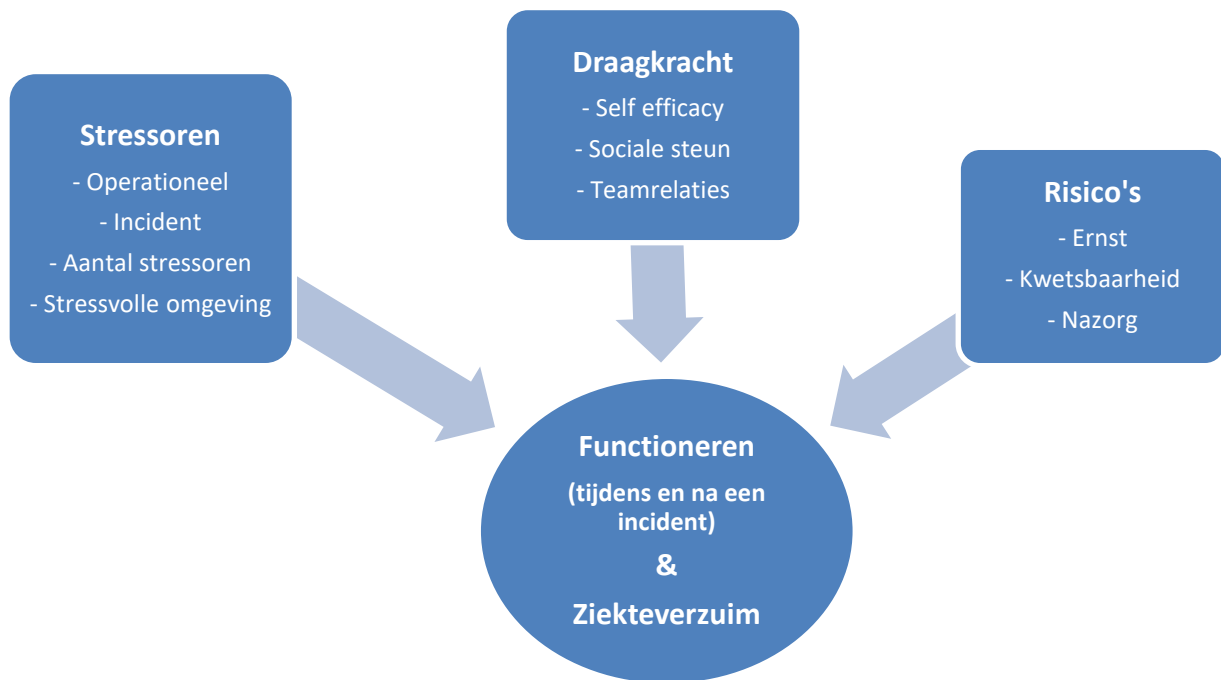
Verminderde weerbaarheid onder politieagenten leidde tot het minder goed uitvoeren van werkzaamheden. Dit houdt in dat agenten met verminderde weerbaarheid niet optimaal konden werken (Opstelten, 2011). Meerdere consequenties, zowel psychisch als fysiek, kunnen ontstaan door verminderde weerbaarheid onder politieagenten. Enkele voorbeelden van consequenties zijn een verminderde werkmotivatie, stress en psychische aandoeningen zoals burn-out, depressie of post traumatische stress stoornis (PTSS) (AEF, 2011).

Model Onderzoek

Veel onderzoek is al gedaan naar het bestaan van mogelijke stressfactoren bij politieagenten (o.a. Collins & Gibbs, 2003; Deschamps, Paganon-Badinier, Marchand, & Merle, 2003; He, Zhao, & Archbold, 2002; Kop, Euwema, & Schaufeli, 1999; Kuo, 2015; Tang & Hammontree, 1992; Van der Velden, Bosmans, & Brekveld, 2012). Daarnaast gaven He et al. (2002) aan dat tevens meerdere onderzoeken onder politieagenten zijn gedaan naar coping strategieën om stress te reduceren. Weinig onderzoeken daarentegen richtten zich op de invloed van deze stressfactoren, draagkracht en risicofactoren op het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten. Deze factoren kunnen van belang zijn voor het opstellen van preventieprogramma's bij de politie om vooral de negatieve effecten op het functioneren en ziekteverzuim te reduceren. Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) heeft wel een evaluatie uitgebracht van de training Mentale Kracht voor politieagenten, waarin agenten getraind werden in het veranderen van houding en gedrag door meer bewustzijn van mentale belasting te creëren om uiteindelijk het functioneren te kunnen verbeteren. Uit de evaluatie bleek dat de theoretische onderbouwing voor de te trainen vaardigheden te wensen overliet (Van der Velden et al., 2014). Wanneer onderzocht is welke exacte factoren bijdragen aan functioneren en ziekteverzuim onder politieagenten kunnen preventieprogramma's zich richten op die specifieke factoren. Daarom wordt in dit onderzoek de invloed van stressfactoren, draagkracht en risicofactoren op het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten bekeken.

In het model in figuur 1 worden de concrete factoren weergegeven die in het huidige onderzoek getoetst zullen worden. Met de huidige studie werd getracht antwoord te geven op

de volgende vraag: ‘In welke mate beïnvloeden de verschillende voorkomende stressfactoren, draagkracht en risicofactoren van politieagenten het functioneren en ziekteverzuim van deze politieagenten?’.



Figuur 1: Model onderzoek

Stressoren

Het werken als politieagent staat bekend als een stressvol beroep. Daarnaast is het een vrij uniek en relatief gewelddadig beroep in vergelijking met andere beroepen (Tang & Hammontree, 1992). Stinchcomb (2004) stelde dat geen uniforme overeenstemming bestaat wat stress precies inhoudt. De onderzoeker stelde dat stress in het beroep van de politieagent geclassificeerd kan worden als periodiek of episodisch. Periodieke stress wordt beschreven als chronische stress die dagelijks voorkomt. Episodische stress wordt beschreven als traumatische incidenten die sporadisch voorkomen zoals schietincidenten (Stinchcomb, 2004). Wang et al. (2011) stelden dat psychologische stress plaatsvindt wanneer een persoon opmerkt dat de eisen vanuit de omgeving de volledige adaptieve capaciteit van de persoon vragen of zelfs daarover heen gaan. De helft van alle politieagenten in Nederland ervaart constant stress volgens een recent onderzoek bij de Nationale Politie van Haenen (2016). Stinchcomb (2004) schetste daarnaast het beeld van de moderne 21^e eeuw waarin stress een bijgevolg is van de huidige samenleving waar ieder mens mee te maken krijgt. Daarbovenop hadden politieagenten tevens te maken met de dagelijkse stressvolle situaties van hun beroep (Stinchcomb, 2004).

Deschamps et al. (2003) hebben geprobeerd om te voorspellen wanneer stress zal optreden bij politieagenten in Frankrijk door middel van het afnemen van een vragenlijst. In dit onderzoek kwam naar voren dat politieagenten veel stress ervaren wanneer zij 15 jaar of meer ervaring hebben, geen hobby's hebben, tot een minderheidsgroep binnen de politie behoren, moeten werken met weinig mankracht en wanneer zij lange werkdagen moeten maken. Genoemde factoren lijken voorspellers te zijn van stress onder politieagenten (Deschamps et al., 2003). Dowden en Tellier (2004) hebben geprobeerd om te voorspellen wanneer stress zal optreden bij penitentiaire officieren door middel van een meta-analyse van de bestaande literatuur. Zij ontdekten dat demografische variabelen geen rol lijken te spelen in het ontstaan van stress. Daarnaast lijken de kenmerken van de baan, functie, contacturen en ervaringsjaren tevens geen rol te spelen in het ontstaan van stress. De volgende variabelen lijken daarentegen wel een rol te spelen in het ontwikkelen van stress: werk attitudes; werk tevredenheid; inzet; intentie om van baan te veranderen; en waargenomen gevaar (wat afhankelijk is van de omgeving) (Dowden & Tellier, 2004). In het huidige onderzoek worden verschillende demografische variabelen zoals geslacht, leeftijd, functie en aantal jaar ervaring meegenomen als mogelijke voorspellers van stressoren. Aangezien bovenstaande onderzoeken niet in overeenstemming zijn, wordt in het huidige onderzoek bekeken of en welke demografische variabelen als voorspellers van stressoren gekenmerkt kunnen worden.

Volgens meerdere onderzoeken zijn de meeste stressoren onder politieagenten gerelateerd aan organisatorische factoren (Collins & Gibbs, 2003; Kop et al., 1999). Beide onderzoeken maakten gebruik van vragenlijsten met zelfrapportage. De resultaten toonden aan dat politieagenten slecht management, reorganisatie, bureaucratische inmenging, administratie, onregelmatige diensten, bureaucratie en macho of ongemotiveerde collega's het meest noemden als stressvolle organisatorische factoren. Hierbij moet in gedachte gehouden worden dat de frequentie van het voorkomen van deze stressoren niet direct overeenkomt met de mate van stress of met de impact van deze stressoren (Kop et al., 1999). Brown, Cooper en Kirkcaldy (1996) hebben tevens onderzoek gedaan naar de stressoren onder politieagenten door middel van een vragenlijst. Zij onderzochten welke factoren stress veroorzaakten bij senior politieagenten in Groot-Brittannië. Uit het onderzoek kwam naar voren dat meer dan de helft van de meest voorkomende bronnen van stress gerelateerd zijn aan organisatorische factoren en werksfeer, zoals bijvoorbeeld personeelstekorten, gebrek aan communicatie, gebrek aan budget en aan middelen (Brown et al., 1996). Deschamps et al. (2003) merkten

daarnaast op dat organisatorische veranderingen kunnen leiden tot meer stress onder politieagenten.

Onder stressoren worden de variabelen stressvolle omgeving, operationele stressoren, incident stressoren en aantal stressoren meegenomen in het huidige onderzoek. Onder andere bezuinigingen, reorganisatie en zorgen over collega's worden onderzocht met de variabele stressvolle omgeving. Vanwege de vele bezuinigingen die de Nederlandse overheid de afgelopen jaren moest invoeren (PwC, 2016), wordt verwacht dat in Nederland de organisatorische veranderingen negatieve gevolgen kunnen hebben met betrekking tot aanwezige stressoren bij de politiekorpsen. De variabele operationele stressoren bevat kenmerken zoals werkdruk, management en erkenning van de organisatie. De hoogte van verantwoordelijkheden, ervaren controle en voorbereiding op incidenten worden onder andere meegenomen in de variabele incident stressoren. Als laatste wordt met de variabele aantal stressoren bekeken hoe vaak factoren zoals bedreiging, agressie, vuurwapengebruik en ernstige incidenten voorkomen tijdens het werk van de politieagenten. Wanneer politieagenten aangeven dat de genoemde stressoren in hoge mate voorkomen dan wordt verwacht dat dit een negatieve invloed heeft op hun functioneren en ziekteverzuim.

Draagkracht

De Fraine (2007) omschreef de draagkracht van een individu als een combinatie van onder andere psychische weerbaarheid en sociale steun. In het huidige onderzoek wordt draagkracht onderzocht met behulp van de factoren self efficacy in stressvolle situaties, taakgerichte self efficacy, efficacy van het team, groepscohesie van het team, identificatie met het team en sociale steun. Self efficacy is gedefinieerd als het vertrouwen wat een persoon heeft in de eigen bekwaamheid en hoe goed de persoon omgaat met toekomstige situaties (Bandura, 1982). Stajkovic en Luthans (1998) hebben een meta-analyse uitgevoerd naar het effect van self efficacy op werkgerelateerd functioneren. Zij vonden dat self efficacy significant samenhang met werkgerelateerd functioneren (Stajkovic & Luthans, 1998).

Patterson (2003) heeft onderzoek gedaan naar het voorkomen van stressvolle gebeurtenissen in zowel de persoonlijke als de werkomgeving van politieagenten. Uit het onderzoek bleek dat wanneer zich vaker stressvolle gebeurtenissen voordoen in de persoonlijke omgeving (vb. ernstige ziekte van een naaste of een tweede baan hebben) en de werkomgeving (vb. omgaan met huiselijk geweld of moeten meewerken aan een rechtszaak) dat dit meer stress veroorzaakt dan wanneer zich minder vaak stressvolle gebeurtenissen

voordoen. Daarnaast werd gevonden dat het zoeken van sociale steun om stress te verminderen als buffer tegen stress werkt (Patterson, 2003). Uit een meta-analyse van Viswesvaran, Sanchez en Fisher (1999) kwam daarnaast naar voren dat de werking van sociale steun de ervaren stress onder politieagenten reduceerde. Onderzoek van He et al. (2002) toonde aan dat conflicten tussen werk en familie negatief bijdragen aan stress en veelvuldig voorkomen onder politieagenten. De onderzoeker stelde dat de politieorganisatie een grote rol zou moeten spelen in het creëren van flexibiliteit voor de agent zodat de werk-familie conflicten verminderd kunnen worden (He et al., 2002). Wanneer zich werk-familie conflicten voordoen wordt het zoeken en krijgen van sociale steun voor politieagenten bemoeilijkt, terwijl deze sociale steun een belangrijke rol kan spelen in de omgang met stress (He et al., 2002).

In Nederland werken politieagenten nauw samen in teams waardoor de sociale relaties binnen en tussen teams van belang zijn voor de werkervaringen (Kop et al., 1999). Onderzoek van Kuo (2015) toonde aan dat hoe meer balans aanwezig is in de relatie tussen samenwerkende politieagenten, hoe meer tevreden de agent is over het werk. Onderzoek van Graf (1986) heeft tevens aangetoond dat de relaties binnen een team van groot belang zijn voor politieagenten aangezien zij volledig moeten kunnen vertrouwen op hun collega's in gevaarlijke situaties. Daarnaast bleek dat het ervaren van goede relaties binnen een team leidde tot minder waargenomen stress onder politieagenten (Graf, 1986).

Het huidige onderzoek gaat na of draagkracht het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten beïnvloedt. Verwacht wordt dat een hoge mate van draagkracht het functioneren en ziekteverzuim positief beïnvloedt. De verwachting is gebaseerd op eerder onderzoek wat aangaf dat zowel persoonlijke (He et al., 2002; Patterson, 2003; Viswesvaran et al., 1999) als team gerelateerde sociale relaties (Graf, 1986; Kop et al., 1999; Kuo, 2015) een rol spelen in de omgang met stress.

Risico's

Mentale weerbaarheid kan worden gezien als het vermogen van politieagenten waarmee zij bestand zijn tegen vormen van stress (AEF, 2011). Deze vormen van stress hangen samen met invloeden uit de externe, interne (organisatorische) en persoonlijke leefomgeving en daarnaast ook met persoonlijke kenmerken (AEF, 2011). Witte, Cameron, McKeon en Berkowitz (1996) kenmerkten een vorm van stress in waargenomen dreiging. Waargenomen dreiging kent twee aspecten: ernst en kwetsbaarheid. Waargenomen ernst geeft

de overtuiging van een persoon weer over de grootte van het gevaar en waargenomen kwetsbaarheid geeft de overtuiging van de persoon weer over het risico van blootgesteld worden aan het gevaar (Witte et al., 1996). Onderzoek heeft uitgewezen dat wanneer een persoon een mate van dreiging waarneemt, de persoon actie zou ondernemen om iets aan de situatie te veranderen. Wanneer de waargenomen dreiging afwezig is, zou de persoon geen actie ondernemen om iets aan de situatie te veranderen. Dit fenomeen werkt voornamelijk goed wanneer de persoon zich in staat voelt iets aan de dreiging te kunnen doen (Witte & Allen, 2000).

Zoals eerder al werd aangegeven, krijgt de politie in Nederland steeds vaker te maken met agressie en geweld tegen zich (AEF, 2011) en heeft dit kunnen leiden tot mentale overbelasting bij de politie (AEF, 2011; Dowden & Tellier, 2004). In het huidige artikel worden daarom waargenomen ernst en kwetsbaarheid op agressie en geweld onderzocht. Verwacht wordt dat de risico's op agressie en geweld, die door politieagenten worden waargenomen in hun werk, van invloed zijn op het functioneren en ziekteverzuim. Naar aanleiding van AEF (2011) en Dowden en Tellier (2004) wordt verwacht dat politieagenten met een hogere waargenomen dreiging op agressie en geweld minder goed functioneren en een hoger ziekteverzuim hebben.

Onder de categorie risico's wordt tevens de nazorg na een werkgerelateerd incident meegenomen. In de specifieke fase na een incident is er kans op stress, vooral wanneer een politieagent niet gesteund wordt om op een goede wijze om te gaan met bepaalde incidenten (Delahaij, Binsch, & Kamphuis, 2012). Deze steun kan bestaan uit nazorg vanuit de politieorganisatie. Wanneer de nazorg vanuit de organisatie te wensen overlaat, kan dit een risico zijn ten opzichte van het functioneren van de agent (Delahaij et al., 2012). Verwacht wordt dat in het huidige onderzoek een hoge mate van nazorg een positieve invloed heeft op het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten.

Functioneren & Ziekteverzuim

Volgens het onderzoek van Unden (1996) kunnen meerdere risicofactoren uitval of ziekteverzuim veroorzaken. Deze risicofactoren zijn: een gebrek aan sociale steun vanuit zowel de persoonlijke omgeving als de organisatie, niet beschikken over het vermogen om sociale hulpbronnen te raadplegen en inadequate opvoedingsstijlen (Unden, 1996). Tang en Hammontree (1992) onderzochten de effecten van werkstress en levensstress op ziekteverzuim onder politieagenten. Levensstress is stress na het plaatsvinden van ingrijpende

gebeurtenissen in het privéleven (bijvoorbeeld een overlijden of scheiding). Werkstress is stress na het plaatsvinden van ingrijpende gebeurtenissen tijdens het werk zoals fysieke geweldpleging (Tang & Hammontree, 1992). Uit een onderzoek van Renden et al. (2014) bleek daarnaast dat politieagenten slechter functioneren tijdens stressvolle situaties in vergelijking met niet-stressvolle situaties. Het huidige onderzoek richt zich voornamelijk op werkstress, waarbij de afhankelijke variabelen van functioneren specifiek worden toegespitst op het functioneren tijdens en na werkgerelateerde incidenten en de gemoedstoestand na een werkgerelateerd incident.

Op organisatorisch niveau kwam uit het onderzoek van Unden (1996) naar voren dat binnen de organisatie tevens meerdere risicofactoren kunnen bestaan. Deze risicofactoren zijn een gebrek aan ondersteuning vanuit de organisatie, een disbalans tussen organisatie- en individueel belang, een gebrek aan informatievoorzieningen en -doorstroming en het afwezig zijn van mogelijkheden om de kennis en het functioneren te verbeteren. Wanneer zowel individuele als organisatorische risicofactoren aanwezig zijn, wordt de kans op uitval groter (Unden, 1996). Daarnaast bleek uit het onderzoek van Tang en Hammontree (1992) dat werkstress een significant verband had op ziekteverzuim van politieagenten. Wanneer de ervaren werkstress hoger was, bleek het ziekteverzuim van politieagenten tevens hoger (Tang & Hammontree, 1992).

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) toonde cijfers uit 2016 van het ziekteverzuim in Nederland voor verschillende beroepsgroepen. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van alle beroepsgroepen was 3.9 procent. De sector openbaar bestuur waaronder de politie valt had het hoogste ziekteverzuimpercentage: namelijk 5.3 procent (Fernandez Beiro & Floris, 2017).

Huidig Onderzoek

Met de huidige studie wordt meer kennis vergaard over de werkervaringen van politieagenten met betrekking tot stressoren, draagkracht, waargenomen risico's, functioneren en ziekteverzuim. Het doel van dit artikel is om daarmee de huidige stand van zaken in kaart te brengen waarbij de effecten van stressoren, draagkracht en waargenomen risico's meegenomen worden op het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten. Op deze manier wordt bekeken met behulp van welke specifieke factoren het functioneren verbeterd en het ziekteverzuim verminderd kan worden. Daarnaast wordt bekeken of mogelijkheden voor preventie op het gebied van functioneren en ziekteverzuim gevonden kunnen worden. Door

middel van een vragenlijst onder politieagenten in Nederland wordt de huidige situatie bekeken wat betreft de invloeden van stressoren, draagkracht en waargenomen risico's op het functioneren en ziekteverzuim.

Methode

Respondenten

Om mee te werken aan dit onderzoek zijn respondenten benaderd door middel van persoonlijke aanspraak. De respondenten die benaderd werden waren politieagenten in Nederland en kwamen uit familiale, vrienden- of kenniskring van de onderzoeker. Van een representatief onderzoek onder alle politieagenten in Nederland was derhalve geen sprake. In totaal zijn ruim 60 politieagenten gevraagd om deel te nemen, waarvan uiteindelijk 48 politieagenten de vragenlijst hebben ingevuld. Onder de respondenten waren 36 mannen (75 %) en 12 vrouwen (25 %). De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedroeg 41.8 jaar ($SD = 12.77$). 79.2 procent van de respondenten werkte op het moment van afname van de vragenlijst in een basispolitiezorg- of noodhulpteam.

Procedure

Om na te gaan in welke mate verschillende stressfactoren voorkomen bij politieagenten en in welke mate deze stressfactoren het functioneren en ziekteverzuim beïnvloeden, is een vragenlijst afgenomen onder de benaderde politieagenten. Politieagenten uit verschillende regio's werden per e-mail benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Aan respondenten werd kort uitgelegd waar de vragenlijst over zou gaan. Hen werd verteld dat de vragenlijst digitaal afgenomen zou worden. Nadat zij de betreffende informatie hadden gekregen, konden de respondenten besluiten of zij wel of niet mee wilden werken aan het onderzoek. Het meewerken aan het onderzoek was geheel op vrijwillige basis. Daarnaast werd respondenten medegedeeld dat de anonimiteit werd gewaarborgd.

De respondenten ontvingen een e-mail met praktische informatie over het invullen van de vragenlijst. Daarin stond beschreven dat eventuele vragen van de kant van de respondent via de e-mail gesteld konden worden. De gemiddelde duur van het invullen van de vragenlijst was 13 minuten.

Meetinstrument

In dit onderzoek werd gebruik gemaakt van een vragenlijst. De vragenlijst is samengesteld uit meerdere onderdelen waarbij het overgrote deel van de items beantwoord

werd op een 5-punts Likertschaal, die varieerde van ‘Oneens’ (1) tot ‘Eens’ (5). Het meetniveau van de items was ordinaal. De items in de vragenlijst zijn samengesteld uit eerdere literatuur en waar nodig meer toegespitst op de politie. Alle variabelen hebben een betrouwbaarheidstoets ondergaan.

Stressoren. De stressoren bestaan uit vier variabelen die gebaseerd zijn op eerder onderzoek en op de SKB vragenlijst (Delahaij et al., 2012) en aangescherpt zijn op de werkzaamheden van politieagenten. Respondenten werd gevraagd aan te geven welke situaties stressvol zijn en hoeveel belastende incidenten zij hebben meegemaakt. Zij konden hierbij kiezen uit een lijst met vaak voorkomende situaties zoals bijvoorbeeld eerste hulp bij een zwaar ongeval. Daarnaast werd bevraagd of hun omgeving als stressvol ervaren werd. De eerste variabele ‘operationele stressoren’ bestaat uit zes items: vb. ‘Ik ervaar een hoge werkdruk’ (zie bijlage B, blz. 39 vraag 16, items 1 t/m 7; $\alpha = 0.59$). ‘Incident stressoren’ was de tweede variabele: vb. ‘Ik krijg verantwoordelijkheden die ik niet aankan’ (zie bijlage B, blz. 39 vraag 16, items 8 t/m 11; $\alpha = 0.84$). De derde variabele is ‘stressvolle omgeving’ (vb. ‘In hoeverre heeft u de afgelopen periode onrust ervaren door bezuinigingen’; zie bijlage B, blz. 41 vraag 24; $\alpha = 0.74$). De antwoordopties voor stressvolle omgeving varieerden van ‘Nooit’ (1) tot ‘Altijd’ (5). De variabele over het aantal belastende incidenten van de respondenten was de vierde variabele: ‘aantal stressoren’ (vb. ‘Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden vuurwapengebruik meegemaakt’; zie bijlage B, blz. 39-40 vragen 17 en 18; $\alpha = 0.74$). De antwoordopties voor aantal stressoren varieerden van ‘Niet meegemaakt’ (1) tot ‘Heel vaak meegemaakt’ (5).

Draagkracht. De items betreffende draagkracht onderzoeken de mate van zelfverzekerdheid die de respondent ervaart, zowel op persoonlijk vlak als teamgericht. Daarnaast werd bevraagd in hoeverre respondenten sociale steun ervaren. De items zijn gebaseerd op de Moreelsvragenlijst van Defensie (Van Boxmeer, Verwijs, de Bruin, & Duel, 2007), Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003), Brief Resilience Scale (Smith et al., 2008) en Mental Toughness Scale (Clough, Earle, & Sewell, 2002). De items zijn aangepast voor het politiedomein. De eerste variabele ‘self efficacy in stressvolle situaties’ bestaat uit zeven items: vb. ‘Ik kan me concentreren onder druk’ (zie bijlage B, blz. 36 vraag 12; $\alpha = 0.85$). Voor de analyses werden de uitkomsten van één item van self efficacy in stressvolle situaties (nl. ‘Ik doe er lang over om tegenslagen in mijn leven te boven te komen’) gedraaid zodat een hoge score op het item overeen kwam met een hoge mate van self efficacy. De tweede variabele ‘taakgerichte self efficacy’ bestaat uit zes items: vb. ‘Ik heb

voldoende kennis om mijn werk te doen' (zie bijlage B, blz. 37 vraag 13, items 2 t/m 7; $\alpha = 0.96$). De derde variabele 'sociale steun' bestaat uit drie items (vb. 'Ik deel zorgen met familie en vrienden als het nodig is'; zie bijlage B, blz. 37 vraag 14; $\alpha = 0.76$). 'Groepscohesie van het team' is de vierde variabele en bestaat uit vier items (vb. 'We kunnen goed met elkaar opschieten'; zie bijlage B, blz. 38 vraag 15, items 1 t/m 4; $\alpha = 0.87$). De vijfde variabele 'identificatie met het team' bestaat uit drie items: vb. 'Wanneer iemand zich positief uitlaat over mijn team/afdeling, voelt dat als een compliment' (zie bijlage B, blz. 38 vraag 15, items 5 t/m 7; $\alpha = 0.72$). 'Collectieve efficacy van het team' is de zesde variabele met vier items (vb. 'Ik denk dat mijn team een crisissituatie goed het hoofd kan bieden'; zie bijlage B, blz. 38 vraag 15, items 8 t/m 11; $\alpha = 0.82$).

Risico's. De items voor de variabelen van risico's onderzoeken de waargenomen ernst en kwetsbaarheid die de respondent ervaart, waarmee de waargenomen dreiging van agressie en geweld gemeten kan worden (Witte et al., 1996). Daarnaast werd de respondent gevraagd hoe de nazorg na een werkgerelateerd incident ervaren werd. De variabele nazorg is gebaseerd op de SKB vragenlijst en aangepast voor het politiedomein (Delahaij et al., 2012). De eerste variabele 'ernst' bestaat uit drie items: vb. 'Agressie tegen mij als agent is een serieuze bedreiging' (zie bijlage B, blz. 40 vraag 19, items 1 t/m 3; $\alpha = 0.66$). De tweede variabele bestaat tevens uit drie items: 'kwetsbaarheid' (vb. 'Ik loop kans op het minder goed uitvoeren van mijn werk wanneer ik niet lekker in mijn vel zit'; zie bijlage B, blz. 40 vraag 19, items 4 t/m 6). Aangezien de betrouwbaarheid van kwetsbaarheid onvoldoende bleek ($\alpha = 0.43$), is voor deze variabele een factoranalyse uitgevoerd (extractie methode: principal axis factoring; Eigenvalues > 1). Het derde item ('Ik ben vatbaar voor gevoelens van onrust tijdens mijn werk') werd op basis van de factoranalyse buiten beschouwing gelaten. De betrouwbaarheid van de variabele kwetsbaarheid steeg daardoor ($\alpha = 0.55$). De derde variabele 'nazorg' bestaat uit vijf items: vb. 'Ik ervaar te weinig steun vanuit de organisatie' (zie bijlage B, blz. 42 vraag 29; $\alpha = 0.79$). Voor de analyses werden de uitkomsten van de items van nazorg en één item van kwetsbaarheid (nl. 'Het is onmogelijk dat ik belemmerd wordt in mijn werk wanneer ik pas geleden een moeilijke situatie heb meegemaakt') gedraaid zodat een hoge score op een item overeen kwam met een hoge mate van ervaren nazorg of kwetsbaarheid.

Functioneren. Het functioneren werd onderzocht met behulp van items waarbij de respondent gevraagd werd aan te geven hoe het functioneren tijdens en na een werkgerelateerd incident ervaren werd. De items zijn gebaseerd op de SKB vragenlijst en

aangepast voor het politiedomein (Delahaij et al., 2012). De eerste variabele ‘gemoedstoestand na incident’ bestaat uit zes items: vb. ‘Heeft u in de weken na een belastende situatie last van neerslachtigheid’ (zie bijlage B, blz. 41 vragen 25 en 26; $\alpha = 0.89$). De antwoordopties voor gemoedstoestand na incident varieerden van ‘Nooit’ (1) tot ‘Altijd’ (5). De tweede variabele ‘functioneren tijdens incident’ bestaat uit vier items: vb. ‘Ik reageerde zelfverzekerd’ (zie bijlage B, blz. 41 vraag 27; $\alpha = 0.84$). ‘Functioneren na incident’ was de derde variabele (vb. ‘In hoeverre heeft u na een incident mentale onrust ervaren door dat u tot niets meer kon komen’; zie bijlage B, blz. 42 vraag 28; $\alpha = 0.88$). De antwoordopties voor functioneren na incident varieerden van ‘Nooit’ (1) tot ‘Altijd’ (5). Voor de analyses werden de uitkomsten van de items van gemoedstoestand na incident en functioneren na incident gedraaid zodat een hoge score op een item overeen kwam met een hoge mate van functioneren.

Ziekteverzuim. Respondenten werden gevraagd aan te geven hoe vaak zij zich het afgelopen jaar ziek hebben gemeld vanwege werkgerelateerde problemen of letsel (vb. ‘Ik heb mij één of meerdere keren ziek gemeld vanwege werkgerelateerde problemen’). De antwoordmogelijkheden waren ‘Ja, één keer’, ‘Ja, meerdere keren’ of ‘Nee’ (zie bijlage B, blz. 42 vraag 30). De antwoorden zijn opnieuw gecodeerd zodat de variabele als interval variabele meegenomen kon worden in de analyses (‘Nee’ werd 0, ‘Ja, één keer’ werd 1 en ‘Ja, meerdere keren’ werd 2).

Analyses

De uitkomsten van de vragenlijst werden met behulp van kwantitatieve data-analyse bekeken, daarbij werd het statistische programma SPSS gebruikt. De afhankelijke variabelen zijn functioneren en ziekteverzuim. De onafhankelijke variabelen zijn stressoren, draagkracht en risico’s.

Het onderzoek bekijkt de invloed van demografische variabelen op stressoren. Daarnaast wordt bekeken wat de effecten zijn van stressoren, draagkracht en waargenomen risico’s op het functioneren en ziekteverzuim. Dit wordt onderzocht met behulp van meerdere multiple regressieanalyses. De eerste regressieanalyses toetsen de demografische variabelen op de verschillende variabelen van stressoren. De volgende regressieanalyse toetst de onafhankelijke variabelen stressoren, draagkracht en risico’s op de afhankelijke variabele functioneren. Daarnaast toetst de laatste regressieanalyse de onafhankelijke variabelen stressoren, draagkracht en risico’s op de afhankelijke variabele ziekteverzuim.

Resultaten

De gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende variabelen worden getoond in tabel 4 in bijlage A. De zes variabelen van draagkracht vielen hoog uit, waarvan taakgerichte self efficacy het hoogste gemiddelde had ($M = 4.58$, $SD = .84$) en collectieve efficacy van het team het laagste gemiddelde ($M = 4.28$, $SD = .65$). Over het algemeen bleek hieruit dat de respondenten hoog scoorden op self efficacy, sociale steun en teamrelaties. De variabelen met betrekking tot de stressoren vielen allen laag uit. De variabele stressvolle omgeving viel het hoogst uit ($M = 2.61$, $SD = .78$) en de variabele incident stressoren viel het laagst uit ($M = 1.60$, $SD = .71$). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld genomen aangaven dat de ervaren stress relatief laag was en slechts zelden voorkwam. De drie variabelen van functioneren vielen hoog uit, waaruit bleek dat respondenten inschatten dat ze relatief weinig last van klachten hadden met betrekking tot hun functioneren tijdens en na een werkgerelateerd incident. De variabele gemoedstoestand na incident had het laagste gemiddelde ($M = 3.78$, $SD = .77$) en de variabele functioneren na incident had het hoogste gemiddelde ($M = 4.51$, $SD = .66$).

Correlaties

In tabel 5 onder bijlage A worden de onderlinge correlaties getoond. Uit de correlaties tussen de verschillende variabelen bleek dat meerdere onafhankelijke variabelen (vb. self efficacy in stressvolle situaties en incident stressoren) samenhangen met afhankelijke variabelen (vb. functioneren tijdens incident en functioneren na incident). Voor de variabele gemoedstoestand na incident van functioneren werd voor twee van de vier variabelen van stressoren een negatieve samenhang gevonden (vb. incident stressoren, $r = -.46$, $p < .01$). Dit betekent dat bijvoorbeeld een lage mate van incident stressoren samenhangt met een hoge mate van de gemoedstoestand na een incident. Voor de variabele functioneren tijdens incident werd met geen van de variabelen van stressoren een samenhang gevonden. Voor de variabele functioneren na incident werd voor drie van de vier variabelen van stressoren een negatieve samenhang gevonden (vb. operationele stressoren, $r = -.41$, $p < .01$). Hieruit bleek dat een lage mate van stressoren samenhangt met een hoge mate van functioneren. Opvallend was dat de variabele aantal belastende incidenten van stressoren met geen enkele variabele van functioneren samenhang en tevens niet samenhang met de afhankelijke variabele ziekteverzuim. Voor drie van de vier variabelen van stressoren werd een positieve samenhang gevonden met de afhankelijke variabele ziekteverzuim (vb. incident stressoren, $r = .66$, $p <$

.001). Hieruit bleek dat een lage mate van stressoren positief samenhangt met een lage mate van ziekteverzuim.

Voor de variabele gemoedstoestand na incident van functioneren werd voor drie van de zes variabelen van draagkracht een positieve samenhang gevonden (vb. self efficacy in stressvolle situaties, $r = .47$, $p < .01$). Deze correlatie houdt in dat bijvoorbeeld een hogere mate van self efficacy in stressvolle situaties positief samenhangt met een hogere mate van de gemoedstoestand na een incident. Voor de variabele functioneren tijdens incident werd zelfs met vier van de zes variabelen van draagkracht een positieve samenhang gevonden (vb. self efficacy in stressvolle situaties, $r = .59$, $p < .001$). Hieruit bleek dat bijvoorbeeld een hogere mate van self efficacy in stressvolle situaties positief samenhangt met een hogere mate van het functioneren tijdens een incident. Voor de variabele functioneren na incident werd tevens voor vier van de zes variabelen van draagkracht een positieve samenhang gevonden (vb. sociale steun, $r = .60$, $p < .001$). Dit houdt in dat bijvoorbeeld een hogere mate van sociale steun positief samenhangt met een hogere mate van het functioneren na een incident. Opvallend was dat de variabelen van draagkracht veelal positief samenhangen met de afhankelijke variabele functioneren. Hieruit bleek dat een hogere mate van draagkracht positief samenhangt met een hogere mate van functioneren. Daarnaast werd voor drie van de zes variabelen van draagkracht een negatieve samenhang gevonden met de afhankelijke variabele ziekteverzuim (vb. self efficacy in stressvolle situaties, $r = -.39$, $p < .01$). Hieruit bleek dat een lagere mate van draagkracht samenhangt met een hogere mate van ziekteverzuim.

Voor de variabele gemoedstoestand na incident van functioneren werd voor twee van de drie variabelen van risico's een negatieve samenhang gevonden (vb. kwetsbaarheid, $r = -.32$, $p < .05$). Hieruit bleek dat bijvoorbeeld een lagere mate van kwetsbaarheid samenhangt met een hogere mate van de gemoedstoestand na een incident. Daarnaast werd voor de variabele nazorg een positieve samenhang gevonden met gemoedstoestand na incident ($r = .41$, $p < .05$). Dit betekent dat een hogere mate van nazorg positief samenhangt met een hogere mate van de gemoedstoestand na een incident. Opvallend was dat voor de variabele functioneren tijdens incident met geen van de variabelen van risico's een samenhang werd gevonden. Voor de variabele functioneren na incident werd voor twee van de drie variabelen van risico's een negatieve samenhang gevonden (vb. ernst, $r = -.31$, $p < .05$). Hieruit bleek dat een hogere mate van waargenomen risico's samengaat met een lagere mate van functioneren. Daarnaast werd voor de variabele nazorg een positieve samenhang gevonden met

functioneren na incident ($r = .52, p < .001$). Dit houdt in dat een hogere mate van nazorg positief samenhangt met een hogere mate van het functioneren na een incident. Voor één van de variabelen van risico's werd een negatieve samenhang gevonden met de afhankelijke variabele ziekteverzuim, namelijk nazorg ($r = -.29, p < .05$). Hieruit bleek dat een hogere mate van nazorg samengaat met een lagere mate van ziekteverzuim.

Stressoren

In tabel 1 worden de resultaten van de stepwise regressieanalyse met betrekking tot de vier variabelen van stressoren getoond. Hierbij gelden de demografische variabelen als predictoren en de verschillende stressoren als afhankelijke variabelen. De demografische variabelen waren geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, regio, functie, ervaringsjaren en onregelmatige diensten. Voor de variabele operationele stressoren blijken de predictoren geen significant deel te verklaren. Voor de variabele incident stressoren blijken de predictoren tevens geen significant deel te verklaren. Deze resultaten houden in dat geen van de demografische variabelen de operationele en incident stressoren succesvol konden voorspellen. Voor de variabele aantal stressoren blijken de predictoren wel een significant deel van de stressoren te verklaren ($F(2, 43) = 16.30, p < .001, R^2 = .43$). De variabelen functie en leeftijd werden significant bevonden. De functie en leeftijd van de politieagenten bleken het meest succesvol om het aantal voorkomende stressfactoren zoals het meemaken van bedreiging, agressie, vuurwapengebruik of ernstige werkgerelateerde incidenten te voorspellen. Voor de variabele stressvolle omgeving blijkt tevens een deel significant verklaard te worden ($F(1, 44) = 7.84, p < .01, R^2 = .15$). Enkel de variabele burgerlijke staat werd significant bevonden. Opvallend is dat slechts 15 procent van de variantie verklaard werd door deze predictor. De burgerlijke staat van de politieagenten bleek het meest succesvol om de stressvolle omgeving zoals onrust door bezuinigingen, reorganisaties, zorgen over collega's en problemen in de thuissituatie te voorspellen.

Tabel 1

Resultaten regressieanalyses van vier verschillende variabelen van stressoren

Operationele stressoren

Variabele	Beta	p
Geen van de demografische variabelen	-	-

<i>Incident stressoren</i>		
Variabele	Beta	p
Geen van de demografische variabelen	-	-
<i>Aantal stressoren</i>		
Variabele	Beta	p
Functie	-.44	.001
Leeftijd	-.35	.01
<i>Stressvolle omgeving</i>		
Variabele	Beta	p
Burgerlijke staat	-.39	.01

Functioneren

In tabel 2 worden de resultaten getoond van de stepwise regressieanalyse met als afhankelijke variabele functioneren. Voor deze analyse zijn de drie variabelen gemoedstoestand na incident, functioneren tijdens incident en functioneren na incident samengevoegd door het gemiddelde van deze variabelen te berekenen per respondent. De onafhankelijke variabelen draagkracht, risico's en stressoren werden als predictoren meegenomen. De onafhankelijke variabelen blijken een significant deel van functioneren te verklaren ($F(4, 41) = 20.94, p < .001, R^2 = .67$). In tabel 2 is weergegeven welke variabelen meegenomen werden in het model. De variabelen self efficacy in stressvolle situaties, taakgerichte self efficacy, sociale steun en ernst bleken het meest succesvol om het functioneren van politieagenten te voorspellen. Ten eerste kan geconcludeerd worden dat wanneer de mate van ervaren self efficacy in stressvolle situaties stijgt, dat de mate van functioneren tevens stijgt. Ten tweede kan tevens de conclusie getrokken worden dat wanneer de mate van taakgerichte self efficacy stijgt, dat dit leidt tot een stijging in de mate van functioneren. Ten derde kan hetzelfde geconcludeerd worden voor sociale steun, namelijk dat wanneer de mate van sociale steun stijgt, dat dit leidt tot een hogere mate van functioneren. Als laatste kan de conclusie getrokken worden dat een stijging in de mate van ernst leidt tot een daling in de mate van functioneren.

Tabel 2

Resultaten regressieanalyse met afhankelijke variabele functioneren

Variabele	Beta	p
Self efficacy in stressvolle situaties	.47	< .001
Taakgerichte self efficacy	.34	.002
Sociale steun	.24	.02
Ernst	-.21	.02

Ziekteverzuim

In tabel 3 worden de resultaten getoond van de stepwise regressieanalyse met als afhankelijke variabele ziekteverzuim. De onafhankelijke variabelen draagkracht, risico's en stressoren werden als predictoren meegenomen. Een significant deel van ziekteverzuim blijkt verklaard te worden ($F(1, 43) = 33.71$, $p < .001$, $R^2 = .44$). Zoals in tabel 3 wordt weergegeven, blijkt de variabele incident stressoren een significante bijdrage te leveren aan ziekteverzuim. Hieruit kan geconcludeerd worden dat wanneer de mate van incident stressoren stijgt, dat dit leidt tot een stijging in het ziekteverzuim van politieagenten.

Tabel 3

Resultaten regressieanalyse met afhankelijke variabele ziekteverzuim

Variabele	Beta	p
Incident stressoren	.66	< .001

Discussie

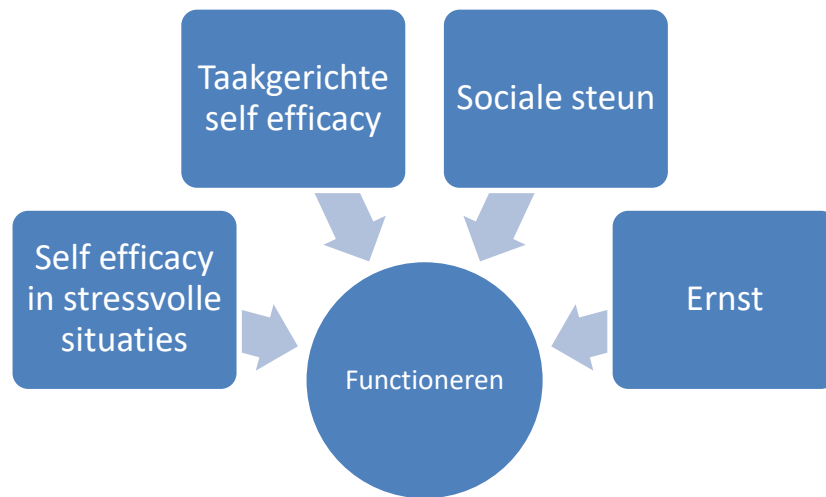
Conclusie

In het huidige onderzoek werd bekeken in welke mate verschillende voorkomende stressfactoren, draagkracht en waargenomen risico's het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten beïnvloedden. Daarbij is ten eerste onderzocht welke stressfactoren wellicht aanwezig zijn en door welke demografische variabelen deze veroorzaakt konden worden. Ten tweede werd nagegaan in hoeverre stressfactoren, draagkracht en risico's het functioneren van politieagenten beïnvloedden. Ten derde is bekeken in hoeverre stressfactoren, draagkracht en risico's het ziekteverzuim onder politieagenten beïnvloedden. De verwachting of demografische variabelen van invloed zouden zijn op stressfactoren onder politieagenten was niet eenduidig. Verwacht werd wel dat stressoren, draagkracht en risico's van invloed zijn op

het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten. Dit werd onderzocht door middel van het afnemen van een vragenlijst onder politieagenten in Nederland.

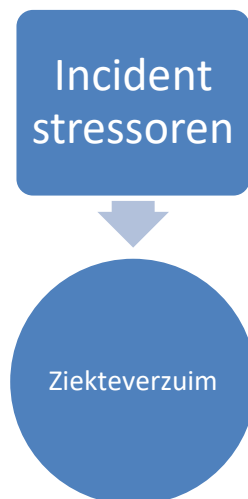
Demografische variabelen bleken geen invloed te hebben op de operationele en incident stressoren. Daaruit kan geconcludeerd worden dat demografische variabelen, zoals geslacht, leeftijd en ervaringsjaren waarschijnlijk geen invloed uitoefenen op stressfactoren die betrekking hebben op de werkdruk, het management, erkenning vanuit de organisatie, de hoogte van verantwoordelijkheden, ervaren controle en voorbereiding op incidenten. Demografische variabelen bleken wel invloed te hebben op de variabelen aantal stressoren en stressvolle omgeving. De functie en leeftijd van de politieagenten bleken het meest succesvol om het aantal voorkomende stressfactoren, zoals het meemaken van bedreiging, agressie, vuurwapengebruik of ernstige werkgerelateerde incidenten, te voorspellen. Ten opzichte van leeftijd kan geconcludeerd worden dat een hogere leeftijd tot het minder vaak meemaken van de genoemde stressoren leidde. De burgerlijke staat van de politieagenten bleek het meest succesvol om de mate van stressvolle omgeving, zoals onrust door bezuinigingen, reorganisaties, zorgen over collega's en problemen in de thuissituatie, te voorspellen.

Het onderzochte model met betrekking tot functioneren bleek significant, waarbij drie variabelen van draagkracht (self efficacy in stressvolle situaties, taakgerichte self efficacy en sociale steun) en de variabele ernst van risico's van invloed waren op het functioneren. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de veronderstelling dat draagkracht invloed uitoefent op het functioneren van politieagenten wordt bevestigd. Bovengenoemd resultaat betekent dat wanneer de self efficacy in stressvolle situaties hoog is, het functioneren van politieagenten als goed ervaren wordt. Daarnaast betekent het resultaat dat wanneer de taakgerichte self efficacy hoog is, het functioneren van politieagenten tevens als goed ervaren wordt. Voor sociale steun is dit ook het geval, namelijk dat wanneer sociale steun hoog is dat het functioneren als goed ervaren wordt. De veronderstelling dat risico's het functioneren van politieagenten beïnvloeden, wordt met dit bevonden resultaat met de variabele ernst bevestigd. Hieruit bleek dat wanneer politieagenten aangaven dat de ervaren ernst op de dreiging van agressie en geweld hoog was, dat politieagenten vervolgens aangaven dat hun functioneren minder goed was. In figuur 2 wordt de uitkomst van dit model weergegeven.



Figuur 2: Model functioneren

De incident stressoren, zoals de hoogte van verantwoordelijkheden, ervaren controle en voorbereiding op incidenten, bleken het meest succesvol om ziekteverzuim te voorspellen, zoals weergegeven in figuur 3. Hieruit kan geconcludeerd worden dat wanneer de incident stressoren veelvuldig aanwezig zijn onder politieagenten, dat dit leidde tot een verhoging van het ziekteverzuim. De veronderstelling dat draagkracht en risico's het ziekteverzuim van politieagenten beïnvloeden, kan met dit bevonden resultaat niet met één of meerdere variabelen worden bevestigd.



Figuur 3: Model ziekteverzuim

Discussie

Zoals eerder in dit onderzoek werd aangetoond is de literatuur over de invloed van demografische variabelen op stressoren van politieagenten niet in overeenstemming met elkaar. Uit het onderzoek van Deschamps et al. (2003) bleek dat enkele demografische

variabelen, bijvoorbeeld veel ervaringsjaren hebben, wel een rol spelen in de ervaren stress van politieagenten. Uit het onderzoek van Dowden en Tellier (2004) kwam juist naar voren dat demografische variabelen, bijvoorbeeld de ervaringsjaren, geen rol spelen in de ervaren stress van politieagenten. Het huidige onderzoek sluit aan bij de uitkomsten van Deschamps et al. (2003) aangezien de invloed van demografische variabelen op de ervaren stress wel gevonden werd. Het onderzoek van Dowden en Tellier (2004) betrof penitentiaire officieren en ondanks dat dit een vergelijkbare beroepsgroep is met politieagenten bestaan tevens verschillen tussen deze beroepsgroepen. De verschillen in beroepsgroepen kunnen een verklaring voor de tegenstrijdige uitkomsten zijn.

Meerdere onderzoeken lieten zien dat organisatorische factoren zoals reorganisatie, administratie, bureaucratie en slecht management als stressvol ervaren werden door politieagenten (o.a. Brown et al., 1996; Collin & Gibbs, 2003; Deschamps et al., 2003; Kop et al., 1999). Deze onderzoeken werden in Westerse landen uitgevoerd en kunnen vergelijkbaar zijn met de Nederlandse organisatie. In het huidige onderzoek bleek dat politieagenten de organisatorische factoren zoals bezuinigingen en reorganisaties, management en erkenning vanuit de organisatie, werkdruk en hoogte van verantwoordelijkheden niet als zeer stressvol ervoeren. Veelal dezelfde organisatorische factoren als uit eerder onderzoek werden hierbij bekeken. Organisatorische stressfactoren bleken tevens geen significante voorspellers te zijn van het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten. Een mogelijke verklaring voor deze tegenstrijdige uitkomsten kan zijn dat respondenten geneigd waren sociaal wenselijk antwoord te geven. Ondanks dat de anonimiteit gewaarborgd kon worden, kan het zijn dat respondenten eventuele gevoelige informatie milder wilden neerzetten. De politie heeft daarnaast een redelijk gesloten bedrijfscultuur (Terpstra, 2009) wat tevens bij kan dragen aan eventuele verbogen antwoorden. Aangezien de variabele met veel andere variabelen correleerde (vb. identificatie met het team, $r = -.39$, $p < .01$) en een redelijke betrouwbaarheid had ($\alpha = 0.59$), wordt het niet waarschijnlijk geacht dat de variabele niet betrouwbaar was. Een andere mogelijke verklaring is de samenstelling van de respondenten. Wellicht hadden de respondenten in het huidige onderzoek minder te maken met administratieve taken dan de respondenten in de andere onderzoeken. Daarnaast zou het ook kunnen zijn dat toch sprake is van cultuurverschillen ondanks dat alle genoemde onderzoeken in Westerse landen zijn uitgevoerd.

Uit literatuuronderzoek kwam naar voren dat draagkracht, waaronder self efficacy en teamrelaties (o.a. He et al., 2002; Patterson, 2003; Viswesvaran et al., 1999) een belangrijke

rol spelen in het reduceren van ervaren stress onder politieagenten. In het huidige onderzoek werd dit bevestigd in het onderzochte model met betrekking tot functioneren. Daarentegen werd het belang van de variabele risico's op ziekteverzuim niet gevonden, wat niet in overeenstemming is met eerder onderzoek (o.a. AEF, 2011). Het aanwezig zijn van de risico's zoals waargenomen dreiging op agressie en geweld blijkt op zichzelf geen effect te hebben op ziekteverzuim van politieagenten. De hoogte van de ervaren ernst van dreiging op agressie en geweld bleek wel van invloed op de inschatting van het functioneren door politieagenten.

Ondanks de bijdragen die deze studie heeft geleverd, zoals de wetenschappelijke onderbouwing voor de factoren die het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten beïnvloeden, zijn tevens enkele beperkingen te benoemen. Huidig onderzoek had slechts een omvang van 48 respondenten waardoor de statistische betrouwbaarheid wellicht kleiner is dan bij een grotere steekproef. Bij een kleine steekproef kan de foutmarge groter zijn. Genoemde resultaten en suggesties zijn momenteel slechts gebaseerd op dit kleinschalige onderzoek. Daarnaast werd gebruik gemaakt van een gelegenheidssteekproef waarbij alleen politieagenten in de kenniskring van de onderzoeker gevraagd werden om mee te werken aan het onderzoek. Hierdoor kan wellicht het selectie-effect hebben opgetreden wat de resultaten van het onderzoek vertekend zou kunnen hebben. In dit onderzoek kan het zijn dat de groep respondenten bepaalde kenmerken heeft die niet noodzakelijk gelijk zijn aan de kenmerken van andere politieagenten. De respondenten kunnen daardoor bepaalde antwoorden hebben gegeven die niet noodzakelijkerwijs overeen komen met antwoorden die andere politieagenten zouden hebben gegeven (Pelham & Blanton, 2007). Door dit selectie-effect kunnen de antwoorden in het huidige onderzoek dus wellicht vertekend zijn.

In het huidige onderzoek werden meerdere vragen met betrekking tot het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten beantwoord, maar dit onderzoek heeft daarnaast aanleiding voor vervolgonderzoek opgeroepen. Belangrijk is dat een grootschaliger onderzoek nodig is onder Nederlandse politieagenten om de statistische betrouwbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door de instantie WODC. Het WODC verricht onderzoek voor het ministerie van Justitie en Veiligheid waaronder de politie in Nederland valt. Het WODC heeft eerder onderzoek onder politieagenten gedaan met betrekking tot het thema mentale weerbaarheid, maar hieruit kwam naar voren dat de theoretische onderbouwing onvoldoende was (Van der Velden et al., 2014). In het huidige onderzoek is de wetenschappelijke onderbouwing voor de gevonden voorspellende factoren van het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten versterkt. Wanneer de statistische betrouwbaarheid verbeterd is en gelijke resultaten gevonden

worden, kan meer waarde aan de resultaten gehecht worden. Het genereren van een hogere waarde aan de onderzoeksresultaten is van belang, aangezien de gevonden uitkomsten een belangrijke bijdrage leveren aan de politieorganisatie. Een vervolgonderzoek kan minder complex opgesteld worden dan het huidige onderzoek. Bepaalde variabelen kunnen uit vervolgonderzoek weggelaten worden (vb. aantal belastende incidenten) aangezien deze variabelen geen samenhang lieten zien met de afhankelijke variabelen functioneren en ziekteverzuim. Tijdens vervolgonderzoek dient draagkracht en met name self efficacy meegenomen te worden, aangezien draagkracht een belangrijke bijdrage leverde als voorspeller voor het functioneren van politieagenten. Met betrekking tot vervolgonderzoek naar ziekteverzuim dient vooral gericht te worden op de incident stressoren die ervaren worden tijdens het politiewerk, aangezien deze stressoren een bijdrage leverden als voorspellers voor het ziekteverzuim onder politieagenten.

Ondanks eerder genoemde beperkingen is de bijdrage van het onderzoek belangrijk voor de politieorganisatie in Nederland. Een mogelijk advies wordt aangedragen waarbij gefocust dient te worden op preventie met betrekking tot het functioneren en ziekteverzuim van politieagenten. Het onderzoek maakt duidelijk dat een brede insteek de noodzaak heeft, omdat de twee onafhankelijke variabelen verschillende voorspellers blijken te hebben. De politieorganisatie kan uit het onderzoek verkrijgen dat de verbetering in het functioneren van politieagenten beïnvloed kan worden door te focussen op draagkracht en met name self efficacy en sociale steun. Door te zorgen voor een (blijvend) hoge self efficacy en sociale steun kan het functioneren van politieagenten positief beïnvloed worden. De scores van respondenten op de variabelen met betrekking tot self efficacy en sociale steun waren erg hoog (alle gemiddelde scores > 4.45). De hoge scores bemoeilijken eventuele interventies op het gebied van self efficacy en sociale steun, want wanneer op deze factoren al hoog gescoord wordt, is het verhogen ervan niet gemakkelijk. Mogelijke verklaringen voor de hoge scores op self efficacy is het overschatten van de self efficacy door de respondenten of is wellicht een vertekende steekproef zoals tevens eerder werd opgemerkt met betrekking tot het selectie-effect van de respondenten. Volgens eerder onderzoek zou een deel van de politieagenten verminderd weerbaar kunnen zijn tegen de mentale belasting van hun taakuitvoering (AEF, 2011). Van der Velden et al. (2014) stelden in hun evaluatie daarentegen dat het aantal verminderd weerbare politieagenten wellicht overschat werd. De uitkomsten van het huidige onderzoek dragen wellicht bij aan deze opmerking. Om te onderzoeken of de self efficacy van

politieagenten daadwerkelijk hoog is, kan de self efficacy in vervolgonderzoek gemeten worden op een manier waarbij een hoger bewustzijn of realiteitsbesef van de self efficacy gecreëerd wordt. Dit kan bijvoorbeeld gecreëerd worden door politieagenten een recente werkgerelateerde gebeurtenis te laten noteren en aan te laten geven hoe ze hun self efficacy tijdens die gebeurtenis ervoeren.

De politieorganisatie kan tevens uit het onderzoek verkrijgen dat de vermindering van ziekteverzuim onder politieagenten beïnvloed kan worden door te focussen op de incident stressoren die aanwezig zijn. Uit het onderzoek bleek dat de mate van hoogte van verantwoordelijkheden, ervaren controle tijdens de werkzaamheden en mate van voorbereiding op werkgerelateerde incidenten van invloed zijn op de mate van ziekteverzuim. De politieorganisatie kan met name tijdens preventieprogramma's of trainingen richting hieraan geven. Verwacht wordt dat wanneer de hoogte van de verantwoordelijkheden realistisch is, de ervaren controle tijdens de werkzaamheden goed is en de voorbereiding op incidenten tevens goed begeleid wordt, dat de kans op verzuim verlaagd wordt. Laatst genoemde is tevens interessant om binnen de politieorganisatie nogmaals te onderzoeken.

Referenties

- AEF (2011). De prijs die je betaalt. Politie: de kosten achter een hoog risicoberoep. *Andersson Elffers Felix*, Utrecht, 6 Mei 2011, ER05/rapport/002f.
- ANP (2011, 23 juni). Ruim kwart politiemensen heeft problemen door zwaar werk. *AD*. Geraadpleegd van <https://www.ad.nl/binnenland/ruim-kwart-politiemensen-heeft-problemen-door-zwaar-werk~ac1707ff/63540026/>.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37, 122-147.
- Boxmeer, L. E. L. M. van, Verwijs, C., Bruin, R. de, & Duel, J. (2007). *Moreel in de Nederlandse krijgsmacht; herijking van moreel (GW-07-013)*. Den Haag: CDC/DPD/Dienstencentrum Gedragwetenschappen.
- Brown, J., Cooper, C., & Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 87, 31-41.
- Clough, P. J., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: the concept and its measurement. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 32-43). London: Thomson Publishing.
- Collins, P. A. & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53, 256-264. DOI: 10.1093/occmed/kqg061
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Demoed, K. (2011, 4 augustus). Agressie tegen politie fors toegenomen. *EenVandaag*. Geraadpleegd van <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/agressie-tegen-politie-fors-toegenomen/>.
- Delahaij, R., Binsch, O., & Kamphuis, W. (2012). *Weerbaarheidsmonitor voor de politie*. Den Haag, Nederland: TNO.
- Deschamps, F., Paganon-Badinier, I., Marchand, A.C., & Merle, C. (2003). Sources and Assessment of Occupational Stress in the Police. *Journal of Occupational Health*, 45, 358-364.
- Dowden, C. & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: a meta-analysis. *Journal of Criminal Justice* 32, 31-47.

- Fernandez Beiro, L. & Floris, J. (2017). *Sociaaleconomische trends: Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken*. Den Haag, Nederland: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Fraine, B. de (2007). Draagkracht van scholen: balanceren tussen kunnen en moeten. *Impuls* 37(4), 164-172.
- Graaf, A. R. (2014). Opmerkzaam handelen in de politiefrontlinie. *Het Tijdschrift voor de Politie*, 76(7), 29-34.
- Graf, F. A. (1986). The relationship between social support and occupational stress among police officers. *Journal of Police Science & Administration* 14(3), 178-186.
- Haenen, M. (2016, 28 oktober). Helft agenten ervaart constant stress. NRC. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/10/28/helft-agenten-ervaart-constant-stress-5029507-a1528991>
- He, N., Zhao, J., & Archbold, C. A. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 25(4), 687-708. DOI: 10.1108/13639510210450631.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13:4, 326-340, DOI: 10.1080/02678379950019789
- Kuo, S. Y. (2015). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Affective Commitment to Policing Among Taiwanese Police Officers. *Police Quarterly* 18(1), 27-54. DOI: 10.1177/1098611114559039.
- Langer, E.J. (1997). *The power of mindful learning*. Boston, USA: Da Capo Lifelong Books.
- Meijer, G. (2017, 18 februari). Geweld tegen agenten steeds heftiger. Geraadpleegd van <https://www.gelderlander.nl/arnhem/geweld-tegen-agenten-steeds-heftiger~a5af72ef/>.
- NOS (2012, 7 oktober). Meer geweld tegen politie gemeld. NOS. Geraadpleegd van <https://nos.nl/artikel/426893-meer-geweld-tegen-politie-gemeld.html>.
- NOS (2013, 4 juni). Meer geweld tegen politie gemeld. NOS. Geraadpleegd van <https://nos.nl/artikel/514039-meer-geweld-tegen-politie-gemeld.html>.
- Opstelten, I. W. (2011, 28 juni). Versterking professionele weerbaarheid politie. *Ministerie van Veiligheid en Justitie*. Geraadpleegd van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brieven/2011/06/28/brief-tweede-kamer-versterking-professionele-weerbaarheid-politie.html>.

- Patterson, G. T. (2003). Examining the Effects of Coping and Social Support on Work and Life Stress among Police Officers. *Journal of Criminal Justice*, 31, 215-226.
- Pelham, B. W. & Blanton, H. (2007). *Conducting research in Psychology. Measuring the weight of smoke* (3^e ed.). Belmont, United States of America: Thomson Wadsworth.
- PwC (2016). *Inzicht in de omvang van het personele en materiële budget nationale politie 2016-2020*. Den Haag, Nederland: PricewaterhouseCoopers.
- Reemst, L. van, Fischer, T., & Zwirs, B. (2013). *Geweld tegen de politie: De rol van mentale processen van de politieambtenaar*. Politie & Wetenschap. Amsterdam, Nederland: Reed Business.
- Renden, P. G., Landman, A., Geerts, S. F., Jansen, S. E. M., Faber, G. S., Savelsbergh, G. J. P., Oudejans, R. R. D. (2014). Effects of anxiety on the execution of police arrest and self-defence skills. *Anxiety Stress Coping* 27, 100-112. DOI: 10.1080/10615806.2013.810213.
- Smit, A. (2011). *De professionalisering van de politie. Een verkennende studie als basis voor Gezag, Positie en Prestaties (Politieacademie Apeldoorn)*. Den Haag, Nederland: OBT.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-220.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 124(2), 240-261.
- Stinchcomb, J. B. (2004). Searching for Stress in All the Wrong Places: Combating Chronic Organizational Stressors in Policing. *Police Practice and Research* 5(3), 259-277.
- Tang, T. L. P. & Hammontree, M. L. (1992). The Effects of Hardiness, Police Stress, and Life Stress on Police Officers' Illness and Absenteeism. *Public Personnel Management* 21(4), 493-510).
- Terpstra, J. (2009). Politiecultuur en politiepraktijken. Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip. G. Meershoek (red.), *Politiestudies: terugblik en vooruitzicht. Een bundel essays voor Kees van der Vijver*, Dordrecht: SMVP, p. 133-152.
- Unden, A.L. (1996). Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work and Stress*, 10(1), 46-61.

- Velden, P. G. van der, Lens, K., Hoffenkamp, H., Bosmans, M., & Meulen, E. van der (2014). Evaluatie training Mentale Kracht. Een plan-, proces-, en een effectevaluatie van de training mentale kracht voor politiemedewerkers. Tilburg, Nederland: INTERVICT, Tilburg Law School.
- Velden, P. G. van der, Rademaker, A. R., Vermetten, E., Portengen, M. A., Yzermans, J. C., & Grievink, L. (2013). Police Officers: a high-risk group for the development of mental health disturbances? A cohort study. *BMJ Open* 3, 1-9. DOI:10.1136/bmjopen-2012-001720.
- Velden, P. G. van der, Bosmans, M. W. G., & Brekveld, S. (2012). Politiestress: feiten en mythes. *Het tijdschrift voor de politie*, 74(4/12), 6-9.
- Versteegh, K. (2011, 24 juni). Klachten bij politie komen sluipenderwijs. *NRC*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2011/06/24/klachten-bij-politie-komen-sluipenderwijs-12022617-a708354>.
- Vetter, F. de (2016, 5 december). Ik werk bij de Politie [Facebook status update]. Geraadpleegd van <https://www.facebook.com/frank.devetter.3/posts/773948786089639>
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999) The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior* 54, 324-334.
- Wang, Z., Chen, J., Boyd, J.E., Zhang, H., Jia, X., Qiu, J., & Xiao, Z. (2011). Psychometric properties of the Chinese version of the Perceived Stress Scale in policewomen. *Plos One*, 6 (12), 1-4.
- Witte, K. & Allen, M. (2000). A Meta-Analysis of Fear Appeals: Implications for Effective Public Health Campaigns. *Health Educations & Behavior* 27(5), 591-615. DOI: 10.1177/109019810002700506.
- Witte, K., Cameron, K. A., McKeon, J. K., & Berkowitz, J. M. (1996). Predicting Risk Behaviors: Development and Validation of a Diagnostic Scale. *Journal of Health Communication* 1, 317-341.

Bijlage A

Onderstaande tabellen tonen alle variabelen met gemiddelden, standaarddeviaties en onderlinge correlaties.

Tabel 4

Gemiddelden en standaarddeviaties van alle variabelen

Variabele	N	Range	M	SD
Self efficacy in stressvolle situaties	48	1-5	4.49	.53
Taakgerichte self efficacy	48	1-5	4.58	.84
Sociale steun	48	1-5	4.46	.71
Groepscohesie van het team	48	1-5	4.45	.64
Identificatie met het team	48	1-5	4.40	.66
Collectieve efficacy van het team	48	1-5	4.28	.65
Operationele stressoren	48	1-5	2.17	.61
Incident stressoren	48	1-5	1.60	.71
Aantal stressoren	48	1-5	2.01	.65
Stressvolle omgeving	46	1-5	2.61	.78
Ernst	48	1-5	4.11	.78
Kwetsbaarheid	48	1-5	3.95	.76
Nazorg	46	1-5	4.00	.94
Gemoedstoestand na incident	46	1-5	3.78	.77
Functioneren tijdens incident	46	1-5	4.49	.66
Functioneren na incident	46	1-5	4.51	.66
Ziekteverzuim	45	0-2	.27	.35

Tabel 5

Correlaties van alle variabelen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Self efficacy in stressvolle situaties	1								
2. Taakgerichte self efficacy	.16	1							
3. Sociale steun	.20	.43**	1						
4. Groepscohesie van het team	.36*	.32*	.30*	1					
5. Identificatie met het team	.29*	.16	.22	.61***	1				
6. Collectieve efficacy van het team	.22	.49***	.24	.71***	.50***	1			
7. Operationele stressoren	-.28	-.31*	-.38**	-.37*	-.39**	-.29	1		
8. Incident stressoren	-.49**	-.19	-.30*	-.25	-.23	-.13	.63***	1	
9. Aantal stressoren	-.12	.24	.26	.15	.13	.21	.19	.12	1
10. Stressvolle omgeving	-.16	-.18	-.23	-.15	.03	-.03	.35*	.38**	.07
11. Ernst	-.16	-.17	-.11	-.05	-.20	-.20	.30*	.25	.21
12. Kwetsbaarheid	-.19	-.27	-.31*	-.11	-.04	-.12	.28	.10	.26
13. Nazorg	.35*	.57***	.29	.29*	.19	.35*	-.40**	-.33*	-.05
14. Gemoedstoestand na incident	.47**	.43**	.35*	.19	.21	.24	-.27	-.46**	.08
15. Functioneren tijdens incident	.59***	.30*	.24	.31*	.30*	.26	-.15	-.12	.06
16. Functioneren na incident	.37*	.59***	.60***	.31*	.28	.29	-.41**	-.39**	.10
17. Ziekteverzuim	-.39**	-.29	-.30*	-.33*	-.24	-.16	.54***	.66***	.03

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001 (2-tailed)

Tabel 5

Vervolg: Correlaties van alle variabelen

	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Self efficacy in stressvolle situaties								
2. Taakgerichte self efficacy								
3. Sociale steun								
4. Groepscohesie van het team								
5. Identificatie met het team								
6. Collectieve efficacy van het team								
7. Operationele stressoren								
8. Incident stressoren								
9. Aantal stressoren								
10. Stressvolle omgeving	1							
11. Ernst	.38**	1						
12. Kwetsbaarheid	.38*	.46**	1					
13. Nazorg	-.32*	-.12	.40**	1				
14. Gemoedstoestand na incident	-.38**	-.31*	-.32*	.41*	1			
15. Functioneren tijdens incident	-.14	-.25	-.11	.28	.20	1		
16. Functioneren na incident	-.34*	-.31*	-.31*	.52***	.68***	.39**	1	
17. Ziekteverzuim	.35*	.13	-.10	-.29*	-.38**	-.10	-.42**	1

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001 (2-tailed)

Bijlage B

Vragenlijst

Vragenlijst naar de persoonlijke ervaringen van politieagenten

Introductie

Geachte deelnemer,

Allereerst wil ik u hartelijk bedanken dat u meewerkt aan mijn onderzoek. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van mijn afstudeeronderzoek aan de Universiteit Twente binnen de faculteit Gedragswetenschappen.

De vragen betreffen uw persoonlijke ervaringen omtrent uw werk als politieagent. Dit onderzoek sluit aan bij het landelijke onderzoek naar mentale weerbaarheid bij de Politie.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 tot 15 minuten. Uw anonimiteit zal worden gewaarborgd, alle gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden.

Ik wil u vragen de vragenlijst eerlijk en volledig in te vullen. Per onderdeel zullen de vragen worden toegelicht.

Daarnaast wil ik u vragen om de vragenlijst in één keer in te vullen, wanneer u eenmaal begonnen bent, heeft u niet de mogelijkheid om tussentijds te stoppen of het later af te maken.

Daniëlle Assen,

Student Psychologie aan de Universiteit Twente.

Algemene vragen

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
☐ Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?

3. Wat is uw hoogst afgeronde opleidingsniveau?

- ☐ MAVO/VMBO/LBO
☐ HAVO
☐ VWO
☐ MBO
☐ HBO/WO-Bachelor
☐ WO-Master
☐ Anders, namelijk ...

4. Wat is uw burgerlijke staat?

5. Heeft u een kind/kinderen?

- ☐ Ja
☐ Nee

6. Bij welke regionale eenheid werkt u?

7. Werkt u in het team basispolitiezorg/noodhulp?

- ☐ Ja
☐ Nee

8. Zo nee, wat is uw functie?

9. Hoeveel jaar bent u in dienst bij de Politie?

10. Hoeveel jaren van uw totale diensttijd had u direct contact met burgers?

11. Heeft u onregelmatige diensten?

- ☐ Ja
☐ Nee

Algemene vragen

Onderstaande stellingen gaan over hoe u over het algemeen in het leven staat.

12. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen.

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik kan me concentreren onder druk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan goed omgaan met vervelende gevoelens	☐	☐	☐	☐	☐
Zelfs als ik onder grote druk sta, blijf ik kalm	☐	☐	☐	☐	☐
Ik red me meestal zonder veel moeite uit moeilijke situaties	☐	☐	☐	☐	☐
Ik herstel snel na tegenslag	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb niet veel tijd nodig om me te herstellen van stressvolle situaties	☐	☐	☐	☐	☐
Ik doe er lang over om tegenslagen in mijn leven te boven te komen	☐	☐	☐	☐	☐

13. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik vind het moeilijk om de draad weer op te pakken als er iets naars is gebeurd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben fysiek sterk genoeg om mijn taken naar behoren uit te voeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb voldoende kennis om mijn werk te doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben mentaal sterk genoeg om mijn taken naar behoren uit te voeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb vertrouwen in mijn eigen vaardigheden als politiemedewerker	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan in een crisissituatie mijn functie goed uitvoeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik lever een bijdrage aan het succes van mijn team / afdeling	☐	☐	☐	☐	☐

14. De onderstaande stellingen gaan over uw thuisfront / familie en vrienden. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik deel zorgen met familie en vrienden als het nodig is	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb altijd iemand die me kan helpen als dat nodig is	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan op mijn familie en vrienden bouwen in moeilijke tijden	☐	☐	☐	☐	☐

Werk gerelateerde vragen

De onderstaande stellingen gaan over uw team of de collega's waarmee u dagelijks samenwerkt.

15. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen.

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
We kunnen goed met elkaar opschieten	☐	☐	☐	☐	☐
In mijn team / afdeling voelt men zich verantwoordelijk voor elkaar	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben trots op de leden van mijn team / mijn directe collega's	☐	☐	☐	☐	☐
De leden van mijn team / afdeling zullen mij in moeilijke situaties altijd helpen	☐	☐	☐	☐	☐
Wanneer iemand zich positief uitlaat over mijn team / afdeling, voelt dat als een compliment	☐	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik over mijn team / afdeling praat, heb ik het over het algemeen over "wij" en niet over "zij"	☐	☐	☐	☐	☐
De successen van mijn team / afdeling, zijn mijn successen	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team / afdeling heeft de capaciteiten om zijn taken naar behoren uit te voeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb vertrouwen in de professionele vaardigheden van mijn team / afdeling	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat mijn team een crisissituatie goed het hoofd kan bieden	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team levert een bijdrage aan het succes van het district	☐	☐	☐	☐	☐

16. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen.

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik weet eigenlijk niet meer waarom ik dit werk nog doe	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me regelmatig buitengesloten door mijn team	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar een hoge werkdruk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar het als belastend dat ik veel moet schakelen in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg van de organisatie te weinig erkenning voor mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar te weinig steun van mijn directe leiding	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar geen goede balans tussen mijn werk en mijn privéleven	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te weinig tijd om ernstige incidenten te verwerken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg verantwoordelijkheden die ik niet aankan	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar te weinig controle over mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben vaak niet goed genoeg voorbereid op incidenten	☐	☐	☐	☐	☐

17. Hieronder staan dingen die als belastend kunnen worden ervaren. Geef aan hoe vaak u onderstaande omstandigheden heeft meegemaakt in de afgelopen periode.

	Niet meegemaakt	1 keer meegemaakt	Meer dan 1 keer meegemaakt	Vaak meegemaakt	Heel vaak meegemaakt
Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin u serieus werd bedreigd?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt?	☐	☐	☐	☐	☐

18. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden 1 of meer van onderstaande activiteiten verricht?

	Niet meegemaakt	1 keer meegemaakt	Meer dan 1 keer meegemaakt	Vaak meegemaakt	Heel vaak meegemaakt
Verhoor van een verdachte	☐	☐	☐	☐	☐
Eerste hulp bij een zwaar ongeval	☐	☐	☐	☐	☐
Vuurwapengebruik	☐	☐	☐	☐	☐
Inlichten van familieleden van een overledene	☐	☐	☐	☐	☐
Een incident dat persoonlijk dichtbij komt	☐	☐	☐	☐	☐

19. De volgende stellingen gaan over moeilijkheden tijdens het werk. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen.

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Agressie tegen mij als agent is een serieuze bedreiging	☐	☐	☐	☐	☐
Agressie en bedreiging kan schadelijk zijn voor het uitvoeren van mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐
Gevoelens van onrust zijn een ernstige bedreiging voor het uitvoeren van mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik loop kans op het minder goed uitvoeren van mijn werk wanneer ik niet lekker in mijn vel zit	☐	☐	☐	☐	☐
Het is onmogelijk dat ik belemmerd wordt in mijn werk wanneer ik pas geleden een moeilijke situatie heb meegemaakt	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben vatbaar voor gevoelens van onrust tijdens mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐

Hieronder staan dingen die als belastend kunnen worden ervaren. Geef aan in hoeverre u onderstaande omstandigheden heeft meegemaakt in de afgelopen periode.

20. Ik heb in de afgelopen 12 maanden in mijn privéleven een ingrijpende gebeurtenis meegemaakt (zoals echtscheiding, ongeluk, overlijden familielid of vriend, etc.)

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen antwoord

21. Zijn er nog andere omstandigheden geweest die u als belastend heeft ervaren? Schrijf alstublieft op:

22. Ik heb in mijn persoonlijke verleden traumatische ervaringen meegemaakt

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Geen antwoord

23. Wat heeft u meegemaakt? Schrijf alstublieft op:

24. Hieronder staan dingen die als belastend kunnen worden ervaren. Geef aan in hoeverre u de afgelopen periode onrust heeft ervaren door:

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Vaak	Altijd
bezuinigingen	☐	☐	☐	☐	☐
reorganisatie	☐	☐	☐	☐	☐
zorgen over collega's binnen uw werkomgeving	☐	☐	☐	☐	☐
problemen in de thuissituatie	☐	☐	☐	☐	☐

Onderstaande stellingen gaan over uw gemoedstoestand in de weken na een moeilijke of belastende situatie.

25. Heeft u in de weken na een belastende situatie last van:

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Vaak	Altijd
neerslachtigheid	☐	☐	☐	☐	☐
piekeren	☐	☐	☐	☐	☐
onrustig slapen	☐	☐	☐	☐	☐
lusteloosheid	☐	☐	☐	☐	☐

26. Voelde u zich in die weken:

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Vaak	Altijd
gespannen	☐	☐	☐	☐	☐
snel geïrriteerd	☐	☐	☐	☐	☐

Neem het meest recente incident (tijdens uw werk) in gedachten wat stressvol voor u was. Probeer u zich het recente incident zo goed mogelijk voor de geest te halen.

27. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen. Geef voor dit incident aan:

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik reageerde zelfverzekerd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb proportioneel gereageerd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb mijn hoofd koel kunnen houden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het incident effectief afgehandeld	☐	☐	☐	☐	☐

28. Geef aan in hoeverre u na een incident mentale onrust heeft ervaren door:

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Vaak	Altijd
dat u tot niets meer kon komen	☐	☐	☐	☐	☐
dat u geen belangstelling meer kon opbrengen	☐	☐	☐	☐	☐
dat u het niet meer aankon	☐	☐	☐	☐	☐
dat u er niet meer tegenop kon	☐	☐	☐	☐	☐
dat u nergens meer zin in had	☐	☐	☐	☐	☐

29. De volgende stellingen gaan over de werkomstandigheden na een moeilijke of bijzondere situatie. Geef aan in hoeverre u het oneens of eens bent met de onderstaande stellingen.

	Oneens	Een beetje oneens	Niet oneens/niet eens	Een beetje eens	Eens
Ik ontvang onvoldoende opvang en zorg	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn klachten worden onvoldoende serieus genomen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te weinig tijd om ernstige incidenten te verwerken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar te weinig steun vanuit de organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
Ik was vaak niet goed genoeg voorbereid op incidenten	☐	☐	☐	☐	☐

30. De volgende vragen gaan over absentie. Geef aan in hoeverre u onderstaande omstandigheden heeft meegemaakt in de afgelopen 12 maanden.

	Ja, één keer	Ja, meerdere keren	Nee	Geen antwoord
Ik heb mij één of meerdere keren ziek gemeld vanwege werk gerelateerde problemen	☐	☐	☐	☐
Ik heb één of meerdere keren fysiek letsel opgelopen en had daarbij medische zorg nodig	☐	☐	☐	☐
Ik heb één of meerdere keren contact gehad met een psycholoog of een andere hulpverlener	☐	☐	☐	☐