

Posttraumatische Stresstoornis (PTSS)

bij de politie

De invloed van de organisatiecultuur op de bespreekbaarheid van
traumatogene gebeurtenissen binnen de politiezone Gent: een
exploratieve casestudy

Hans Moors

Eindwerk tot het bekomen van de graad van
Bachelor in de Maatschappelijke Veiligheid

ACADEMIEJAAR 2018-2019

Externe opdrachtgever: Elly Audenaert

Bachelorproefbegeleider: Maaike Demeyer

Abstract

Hans Moors, Security Policy Studies, VIVES University College Kortrijk (Belgium)

Abstract of Bachelor's Thesis, Submitted 5 June 2019: Post-traumatic Stress Disorder (PTSD) in the Police - The Influence of the Organizational Culture on the Willingness to Talk of Traumatogenic Events within the Police Department Ghent: An Explorative Case Study

The aim of the study is to investigate the influence of the organizational culture, more specifically the police culture, on the willingness to talk of traumatogenic events, checked for background variables and personal characteristics.

The empirical study was conducted at the Ghent Police Department in January and February 2019. An anonymous online questionnaire was sent to 716 selected employees; 326 respondents effectively completed the survey. The response rate was 45.5% with an error margin of 4.01% and a confidence level of 95%. The data was processed with SPSS, whereby the dependent variable "willingness to talk" and two independent variables "personal characteristics" and "organizational culture" were weighted. The results were then discussed with four experts from the field.

The results show the greatest effect of the personal characteristics on the willingness to talk. People who are insecure or vulnerable themselves are less willing to talk about traumatogenic events. The independent variable "organizational culture" shows the greatest effect for the characteristic "being physically and mentally strong": the expectation of the police culture that you are mentally and physically strong is an inhibiting factor on the willingness to talk. The willingness to talk is greatest with the immediate colleague. The background variable gender shows that women show a higher willingness to talk.

The recommendations are: working proactively on cohesion within the teams, making emotions negotiable after traumatogenic events, the use of peer support groups, the development of a scenario for post crisis intervention and investing in leadership development.

Trefwoorden

Nederlands	English
Organisatiecultuur	Organizational Culture
Politie	Police
Politiecultuur	Police Culture
Posttraumatische stressstoornis	Post Traumatic Stress Disorder
PTSS	PTSD

Inhoudstafel

1	Afkortingen	1
2	Voorwoord	2
3	Inleiding	4
3.1	Probleemstelling.....	5
3.2	Opbouw van het eindwerk	7
3.3	Plan van aanpak.....	7
3.3.1	<i>Deel 1: Situering van de stad en politiezone Gent</i>	7
3.3.2	<i>Deel 2: Literatuurstudie</i>	7
3.3.3	<i>Deel 3: Empirisch onderzoek</i>	7
3.3.4	<i>Deel 4: Discussie en conclusie</i>	7
3.3.5	<i>Deel 5: Beleidsaanbevelingen</i>	8
4	Situering stad en politiezone Gent	9
4.1	De stad Gent	9
4.2	De lokale politie Gent	10
5	Literatuurstudie	12
5.1	Wat is een traumatogene gebeurtenis?.....	12
5.2	Wat is de posttraumatische stressstoornis (PTSS)?	15
5.2.1	<i>PTSS is een ziekte</i>	15
5.2.2	<i>PTSS is een psychische aandoening</i>	16
5.3	Wat is de organisatiecultuur van de politie?	19
5.3.1	<i>Organisatiecultuur</i>	19
5.3.2	<i>Politiecultuur</i>	22
5.3.3	<i>Cultuur en PTSS</i>	27
5.3.4	<i>Cultuur en PTSS in de Politiezone Gent</i>	29
5.3.5	<i>Actueel beleid</i>	31
5.3.6	<i>In de praktijk</i>	34
5.4	Besluit	36
6	Empirisch onderzoek	37
6.1	Onderzoeksopzet.....	37

6.2	Onderzoekseenheden	39
6.3	Introductie van het onderzoek.....	40
6.4	Dataverzamelingsinstrument	40
6.5	Hypothesen	42
6.6	Methodologie	43
6.6.1	<i>Afhankelijke variabele: bereidheid tot praten.....</i>	<i>44</i>
6.6.2	<i>Onafhankelijke variabele: persoonsgebonden kenmerken</i>	<i>45</i>
6.6.3	<i>Onafhankelijke variabele: organisatiecultuur</i>	<i>46</i>
6.7	Resultaten.....	49
6.7.1	<i>Resultaten beschrijvend onderzoek: achtergrondvariabelen.....</i>	<i>49</i>
6.7.2	<i>Resultaten beschrijvend onderzoek: risico op PTSS.....</i>	<i>51</i>
6.7.3	<i>Resultaten beschrijvend onderzoek: bereidheid tot praten</i>	<i>53</i>
6.7.4	<i>Resultaten verklarend onderzoek.....</i>	<i>54</i>
6.7.5	<i>Besluit.....</i>	<i>58</i>
7	Discussie en conclusie.....	60
7.1	Hypothese 1.....	60
7.2	Hypothese 2.....	60
7.3	Hypothese 3.....	62
7.4	Hypothese 4.....	62
7.5	Hypothese 5.....	63
7.6	Hypothese 6.....	65
7.7	Centrale onderzoeksvraag.....	66
7.8	Kritische bedenkingen	66
7.9	Conclusie.....	67
8	Beleidsaanbevelingen.....	68
8.1	Proactief	68
8.2	Reactief.....	69
8.3	Leiderschap.....	71
8.4	Vervolgonderzoek	72
9	Bibliografie.....	74
10	Lijst met afbeeldingen	83
11	Lijst met tabellen.....	84

12	Lijst met grafieken	85
13	Bijlagen	86
13.1	Bijlage 1: Dataverzamelingsinstrument – enquête	87
13.2	Bijlage 2: Aankondiging enquête op intranet PZ Gent	91
13.3	Bijlage 3: Publicatie in korpsjournaal POLI-zine	92
13.4	Bijlage 4: Voorbereidende controle meervoudige lineaire regressieanalyse	93
13.4.1	<i>Controle op normaliteit van de afhankelijke variabele bereidheid tot praten.....</i>	<i>93</i>
13.4.2	<i>Controle op heteroscedasticiteit van de afhankelijke variabele bereidheid tot praten</i>	<i>94</i>
13.5	Bijlage 5: Correlatiematrix voor regressieanalyse model 3.....	95
13.6	Bijlage 6: Codeboek	96
13.7	Bijlage 7: Interviewschema expertenbevraging	102
13.8	Bijlage 8: Tijdslijn expertenbevraging	103

1 Afkortingen

CAPS	Clinician-Administered PTSD Scale
CP	Community Policing
DRBS	Dynamisch Risico Beheersingssysteem
FCCU	Federal Computer Crime Unit
FIST	Fire Stress Team
GPI	Geïntegreerde Politie – Police Intégrée
GPP	Globaal Preventieplan
JAP	Jaaractieplan
LTWP	Labo voor Technische en Wetenschappelijke Politie
OC	Organisatiecultuur
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PTSD	Post Traumatic Stress Disorder
PTSS	Posttraumatische stressstoornis
PZ	Politiezone
SPSS	Statistical Products and Service Solutions
UCL	Utrechtse Copinglijst
VCLP	Vaste Commissie van de Lokale Politie

2 Voorwoord

Toen ik aan de opleiding Bachelor Maatschappelijke Veiligheid begon als commissaris van politie en met bijna 20 jaar ervaring op de teller, deed ik dat vooral als een persoonlijke verrijking en omdat ik sterk geloof in het principe van de lerende organisatie. Zelf groeien om anderen te kunnen helpen groeien. Ik wil dan ook de korpschef van de politiezone Gent, Filip Rasschaert, bedanken voor de organisatiecultuur die hij heeft geïmplementeerd die dit mogelijk maakt. Bijgevolg heb ik ook altijd getracht voor een return on investment te zorgen, zoals ik ook hoop dat deze bachelorproef kan bijdragen tot een betere proactieve en reactieve begeleiding van politiemensen – en bij uitbreiding andere hulpverleners – bij de bespreking en verwerking van ingrijpende gebeurtenissen of kritieke incidenten. Ik koos dit onderwerp omwille van enkele ervaringen doorheen mijn eigen loopbaan; ik ga hier niet verder op in, omdat deze bachelorproef niet mijn verhaal moet zijn, maar dat van alle politiemensen.

Deze opleiding haalde mij meermaals uit mijn comfortzone, maar tijdens dit ganse traject kon ik altijd weer vertrouwen op de praktische ondersteuning en begeleiding van de opleidingscoördinator, Elisabeth Vandenbogaerde.

Deze bachelorproef zelf kon enkel tot stand komen dankzij de medewerking met raad en daad van enkele experts en vele mensen in het werkveld, waarvan ik er hier enkele met naam noem: Elly Audenaert, Maaïke Demeyer, Erik De Soir, Sabrina Heymans, Nils Rentmeesters.

Ik wil ook Anjuli Van Damme van harte bedanken voor haar ondersteuning en input m.b.t. de methodologie en de data-analyse.

Last but not least is het bijzonder gepast om mijn gezin en bij uitstek mijn echtgenote te bedanken voor de jarenlange steun en liefde, niet alleen tijdens deze studies. Het hoeft niet gezegd dat een meer dan fulltime job combineren met een bacheloropleiding ten koste gaat van quality time met de familie, terwijl net dat sociaal vangnet zo belangrijk is bij het verwerken van traumatogene gebeurtenissen. Dit ondervonden we samen bij verschillende momenten en in het bijzonder na de aanslagen van 22 maart 2016, waarbij we allebei van dichtbij betrokken raakten elk vanuit een andere discipline.

Ik wil deze bachelorproef ook opdragen aan alle politiemensen die zich blijven inzetten, vaak onder zware mentale druk, met een gebrek aan waardering en in moeilijke omstandigheden voor maatschappelijke veiligheid.

3 Inleiding

Tijdens mijn loopbaan werd ik geconfronteerd met enkele gebeurtenissen met een mentale impact en zag ik dit ook bij verschillende collega's (Maes, 2018). Terwijl ik een opleiding volgde aan de FBI National Academy (FBI, 2018) van 2 april tot 8 juni 2018, waren er enkele interessante lezingen over de Posttraumatische Stresstoornis (PTSS), die mij deden besluiten om mijn bachelorproef eraan te wijden. Vooral de herkenbaarheid in de verhalen van één bepaalde gastspreker zetten mij aan tot nadenken. Een onderbelicht aspect is "cumulatieve PTSS", m.a.w. niet alleen één duidelijk identificeerbaar ernstig incident kan leiden tot PTSS, maar de opeenstapeling van verschillende mentaal belastende interventies resulteert in PTSS-symptomen. De getuigenis van de Nederlandse agent Peter Stam in de RTL Nieuws uitzending belicht mooi deze cumulatie (RTL Nieuws, 2019). Nochtans niet te onderschatten, bevestigt ook Erik De Soir in het boek "Stress en trauma bij de politie": *"De spanning verbonden aan de politiepraktijk hangt meestal niet slechts met één enkele gebeurtenis samen, maar is eerder afkomstig van feiten en activiteiten die elkaar opvolgen in de tijd; van papierwerk en administratie, tot schokervaringen en rampen. De cumulatieve – traag opbouwende – stress slaat op erg verraderlijke wijze toe: op een ogenblik dat het erg moeilijk is om in te schatten waar stress-symptomen, die plots opsteken of steeds erger worden, vandaan komen."* (De Soir, Van den Steene, & Daubechies, Stress en trauma bij de politie, 2007) In een gesprek met De Soir noemt hij de cumulatie *"een gevolg van voorheen etterende wonden"* (De Soir, Voorbereidend gesprek, 2019). Piet van Reenen omschrijft het heel plastisch als volgt: *"Het zijn de lang na-echoënde effecten van doodsangst of de ervaringen van een beroepsleven waarin andermans ellende en rampspoed langzaam binnensijpelt in je psyche en je lijf, om er niet meer uit te verdwijnen. Voor politiemensen is de stad of het gebied waarin zij werkten ook een verzameling van plaatsen van herinnering, van gebeurtenissen soms humoristisch, maar meestal gevaarlijk of aangrijpend."* (van Reenen, 2018) Onderzoek bij Nieuw-Zeelandse politiemensen toonde een hogere risicofactor voor PTSS aan bij een opeenstapeling van ingrijpende gebeurtenissen (Weiss, et al., 2010). Frequentie en ernst van blootstelling zijn belangrijk (Dickstein, et al., 2010) (Vasterling, et al., 2010) (Weiss, et al., 2010). In de Zembla-reportage "Waakzaam, dienstbaar en getraumatiseerd" uit 2014 noemt een echtgenote van een politiemans PTSS

“het beest”. De film “In Limbo” toont een mooi beeld van hoe een politieagent worstelt met het feit dat hij iemand doodgeschoten heeft: nachtmerries, herbeleving, hallucinaties (Süter, 2018). Berthold Gersons, die samen met Ingrid Carlier, één van de eerste onderzoeken deed naar PTSS bij de politie (Carlier & Gersons, 1994), vertelt dat het cijfer 7% betekent dat er op 60.000 Nederlandse politiemensen ongeveer 4.000 met PTSS worstelen, terwijl er slechts 320 dossiers bij de administratie zijn gekend! Politiemensen durven er niet mee naar buitenkomen omwille van de reactie van hun collega’s, omdat het hun carrière zal schaden, gewoon omdat *“het lastig is om te zeggen dat het niet goed gaat”* (Otten, 2014). Thornton en Herndon bevestigen dit: volgens hun onderzoek heeft 1 op 7 politiemensen nood aan een therapeutische interventie en is PTSS bij politiediensten ondergediagnosticeerd (Thornton & Herndon, 2016). Zeer recent, op 9 mei 2019, werden de resultaten bekendgemaakt van een groot onderzoek door de faculteit Sociologie van de University of Cambridge naar PTSS bij Britse politiemensen: maar liefst één op vijf politiemensen blijkt te lijden aan een vorm van PTSS, terwijl de meest recente cijfers uit 2014 voor de gehele Britse populatie tonen dat 4,4% van de bevolking aan PTSS lijdt. *“1 in 5 police officers and staff in the UK have either Post-Traumatic Stress Disorder (8%) or Complex PTSD (12%)”* (Cambridge University, 2019) (Cambridge University, 2019). Niettemin dienen we kritisch te blijven kijken naar deze cijfers benadrukt Erik De Soir, gezien er sterke verschillen zijn afhankelijk van het meetinstrument (De Soir, Diepte-interview, 2019). Iris Engelhard stelde tijdens haar onderzoek naar Nederlandse Irak-veteranen vast dat zelfrapportage beduidend hogere percentages gaf dan klinische diagnoses (Engelhard, et al., 2007). Het enige betrouwbare meetinstrument is het klinisch diagnostisch interview, Clinician-Administered PTSD Scale (CAPS) (De Soir, Diepte-interview, 2019).

3.1 Probleemstelling

De politieorganisatie kent, ondanks een positieve evolutie in de organisatiecultuur en een grote toename van vrouwelijke medewerkers, nog steeds een behoorlijke machocultuur. Gevoelens blijven iets “soft” en worstelen met interventies met een impact, wordt nog vaak aanzien als een teken van zwakte of zo aangevoeld door de collega’s die ermee worstelen.

Er gaat de laatste jaren veel meer aandacht naar de zorg voor het personeel en het welzijn, maar blijft het geen taboe om te worstelen met de (emotionele) impact van bepaalde tussenkomsten?

Doelstelling: aantonen dat er een effect is van de organisatiecultuur van de politie op de bespreekbaarheid en verwerking van traumatogene gebeurtenissen die een aanleiding kunnen geven tot het ontwikkelen van symptomen van de posttraumatische stressstoornis.

Centrale onderzoeksvraag: heeft de organisatiecultuur van de politie een invloed op de bereidheid tot praten over (ernstige) interventies die aanleiding kunnen geven tot PTSS gecontroleerd voor achtergrondvariabelen en persoonsgebonden kenmerken?

Deelonderzoeksvragen:

- Wat is een traumatogene gebeurtenis?
- Wat is de posttraumatische stressstoornis (PTSS)?
- Wat is de organisatiecultuur van de politie?
- Wat is het actueel beleid inzake PTSS?

De individuele medewerker, meer in het bijzonder de eerste- of tweedelijnsmedewerker, die in zijn dagelijkse werking geconfronteerd kan worden met zeer ernstige incidenten of een accumulatie van potentieel traumatische gebeurtenissen, staat centraal.

Deze bachelorproef kan toepasbaar zijn voor “first responders” van andere disciplines, die vergelijkbare elementen vertonen in hun organisatiecultuur (hiërarchie, machoïsme, cynisme, ...). Ze is bijgevolg multidisciplinair bruikbaar en relevant voor andere organisaties in de hulpverlening (bv. brandweer, ziekenhuizen) of partners die in aanraking komen met traumatogene gebeurtenissen (bv. gemeentelijke noodplanningscoördinatoren). Niettemin moet er op gewezen worden dat het om een exploratief onderzoek gaat en dat de resultaten enkel representatief zijn voor de politiezone Gent.

3.2 Opbouw van het eindwerk

Deze bachelorproef start met het situeren van de stad Gent en de politiezone Gent. Dat moet de lezer in staat stellen de specificiteit van de werking van het lokale politiekorps in te schatten. De eigenheid en de context zullen wellicht een invloed uitoefenen op de organisatiecultuur die voor dit onderzoek van groot belang is. Vervolgens wordt de wetenschappelijke literatuur bekeken om voor de lezer te verduidelijken wat traumatogene gebeurtenissen zijn en het mogelijk gevolg daarvan, de posttraumatische stressstoornis. Hetzelfde gebeurt voor het begrip 'organisatiecultuur' en de politiesubcultuur. In de organisatiedocumenten van de politiezone Gent wordt gezocht naar de specifieke cultuur van deze organisatie. Door middel van een online enquête wordt een bevraging gehouden bij medewerkers van de politiezone Gent. De resultaten zullen voor een kwalitatieve interpretatie worden besproken met enkele experts uit het werkveld. Deze discussie moet leiden tot een conclusie die de onderzoeksvragen beantwoordt en resulteert in beleidsaanbevelingen.

3.3 Plan van aanpak

3.3.1 Deel 1: Situering van de stad en politiezone Gent

3.3.2 Deel 2: Literatuurstudie

- Wat is PTSS?
- Wat zegt onderzoek naar PTSS bij de politie (in België en internationaal)?
- Wat is de organisatiecultuur bij de politie?
- Wat is het actueel beleid inzake PTSS?

3.3.3 Deel 3: Empirisch onderzoek

- Enquête bij operationele eerstelijnsmedewerkers van politiezone Gent.
- Data-analyse.

3.3.4 Deel 4: Discussie en conclusie

Formuleren van de conclusies op basis van de data-analyse van het empirisch onderzoek.

Bespreking van de onderzoeksresultaten en eerste aanbevelingen met experten bij de dienst personeelszorg van de politiezone Gent, het stressteam van de federale politie en een crisispsycholoog bij Defensie a.d.h.v. een semi-gestructureerd interview (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2016) (zie Bijlage 7: Interviewschema expertenbevraging).

3.3.5 Deel 5: Beleidsaanbevelingen

Het onderzoek resulteert uiteindelijk in enkele beleidsaanbevelingen voor de politiezone Gent die, na aftoetsing bij de experten, toepasbaar kunnen zijn voor de geïntegreerde politie en eventueel voor andere hulpdiensten.

4 Situering stad en politiezone Gent

4.1 De stad Gent

Gent is de hoofdplaats van de provincie Oost-Vlaanderen en ligt centraal in de provincie. De stad is tevens de arrondissementshoofdplaats. De skyline wordt gedomineerd door vier torens: de Sint-Baafskathedraal, het Belfort, de Sint-Niklaaskerk en de Boekentoren. Gent kenmerkt zich als een veelzijdige stad: festivalstad met het grootste straatfestival in Europa, havenstad goed voor meer dan 65.000 jobs, woonstad, monumentenstad met de meeste beschermde gebouwen in België, ondernemende stad, muziekstad met een UNESCO-erkenning en lerende stad met 70.000 studenten en diverse kenniscentra w.o. een universiteit (Stad Gent, 2018).

De stad Gent is 156,18 km² groot en telt 259.579 inwoners (Stad Gent, sd), waarvan in 2018 14,1% een vreemde nationaliteit heeft. 32,6% van de inwoners is van vreemde herkomst t.o.v. 8,4% in Vlaanderen. In totaal zijn er 168 verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd in Gent, waarvan de top vier als volgt is samengesteld: Turken, Bulgaren, Marokkanen en Nederlanders (Stad Gent, 2018) (Stad Gent, sd). De Gentse bevolking is als volgt verdeeld qua leeftijd: 19,3% jongeren (0-17 jaar), 64,2% is tussen 18 en 64 jaar en de 65-plussers zijn met 16,6% (Stad Gent, sd).

Stedenconsulent Charles Landry noemt Gent in zijn Creative City Index 'a pocket sized metropolis', wat staat voor een zeldzame combinatie van de intimiteit van een kleine stad en de openheid van een metropool (Landry, sd) (De Graeve & De Tremerie, 2012). Binnen de stad Gent kan men grosso modo drie zones onderscheiden, namelijk Gent-Centrum, de 19de eeuwse gordel en de rand van Gent. De wijken in de 19de eeuwse gordel worden vaak doorkruist door drukke wegen, waterlopen en spoorwegen, waardoor bepaalde buurten eerder geïsoleerd liggen en last hebben van een grote verkeersdruk. Het gaat hier vaak om multiculturele wijken met een hoge bevolkingsdichtheid en weinig groen. In sommige buurten kampt men met achterstelling, slechte woonkwaliteit en samenlevingsproblemen. De rand van Gent is rustiger, heeft een betere woonkwaliteit met verkavelingen en tuinvijken, maar heeft een beperkter aanbod van voorzieningen zoals scholen, handel, ... De stadsrand is groener dan de 19de eeuwse gordel maar het aandeel openbaar groen is

eerder beperkt. De wijken in de rand van Gent worden doorsneden door drukke steenwegen die vooral tijdens de spitsuren voor de nodige verkeersdrukten zorgen. Gent wordt omringd door de volgende gemeenten: Zelzate (met snelle verbinding naar Nederland), Wachtebeke en Lochristi (PZ Puyenbroeck), Destelbergen, Melle, Merelbeke (PZ Regio Rhode & Schelde), De Pinte, Sint-Martens-Latem (PZ Schelde-Leie), Nevele, Lovendegem (PZ Lowazone) en Assenede (PZ Assenede-Evergem). Drie belangrijke verkeersassen zijn de E40, E17 en N49.

4.2 De lokale politie Gent

Het Octopusakkoord¹, dat een gevolg was van de affaire Dutroux², lanceerde de politiehervorming en herleidde alle bestaande politiediensten (gemeentepolitie, gerechtelijke politie bij de parketten en de rijkswacht) in ons land tot één enkele politiedienst: de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus. De geïntegreerde politie bestaat uit twee autonome niveaus: het lokale niveau (lokale politie) en het federale niveau (de federale politie). De lokale politie en de politiezones zijn wettelijk geregeld in titel II van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus. Een politiezone kan bestaan uit één of meerdere gemeenten; de meergemeententezone heeft rechtspersoonlijkheid.

De politiezone Gent is een ééngemeententezone en staat sinds 1 maart 2011 onder leiding van korpschef Filip Rasschaert (Politiezone Gent, sd). Zoals elke politiezone garandeert Gent minstens de zeven basisfunctionaliteiten³: wijkwerking, onthaal, interventie, slachtofferbejegening, lokale recherche, handhaving van de openbare orde en verkeersveiligheid. Het korps beschikt ook over een hondenteam en een bijzonder

¹ Het Octopusakkoord was een politiek akkoord gesloten tussen acht partijen (CVP, PS, VLD, SP, PRL, FDF, PSC en VU) over de hervorming van de politie en het gerecht in België dat werd ondertekend in de Senaat op 24 mei 1998.

² In augustus 1996 werd Marc Dutroux aangehouden. Hij werd door het hof van Assisen veroordeeld voor de ontvoering en het seksueel misbruik van zes jonge meisjes en de dood van vier van hen. De affaire bracht een ongeziene schokgolf teweeg in de Belgische maatschappij en had vergaande politieke gevolgen. Ons huidig politiemodel inclusief enkele wijzigingen in de structuur van justitie zijn er een rechtstreeks gevolg van.

³ 17 SEPTEMBER 2001. - Koninklijk besluit tot vaststelling van de organisatie- en werkingsnormen van de lokale politie teneinde een gelijkwaardige minimale dienstverlening aan de bevolking te verzekeren.

bijstandsteam⁴. Het politiekorps heeft een organiek kader van 1156 operationelen en 246 administratieve en logistieke medewerkers (Politiezone Gent, 2013).

Gent telt enkele instellingen die een duidelijke impact hebben op het politiewerk, met name een gerechtshof in eerste aanleg en in beroep, een gevangenis, een forensisch psychiatrisch centrum, enkele grote ziekenhuizen waaronder een universitair, SEVESO-bedrijven, een universiteit, een voetbalploeg in eerste klasse, etc.

In 2018 werden 27 medewerkers van de politiezone actief opgevolgd n.a.v. een traumatogene gebeurtenis. Het ging om feiten van geweld tegen collega's, schietincidenten, risico op besmetting met HIV, hepatitis of TBC of een andere ingrijpende interventie. 158 medewerkers kregen dat jaar van de dienst personeelszorg ook een vrijblijvend aanbod voor een gesprek via mail of telefoon. Die hadden betrekking op 29 verschillende incidenten w.o. (poging) suicide, verdacht overlijden, overlijden van een kind of baby, ernstig verkeersongeval, opeenvolging van ingrijpende gebeurtenissen, schietincident, geweld tegen politie, extreem geweld tussen burgers en risico op besmetting met HIV, hepatitis of TBC (Politiezone Gent - Dienst Personeelszorg, 2019). Hier wordt dieper op ingegaan onder Actueel beleid.

⁴ 21 JULI 2014. - Omzendbrief GPI 81 betreffende het algemene referentiekader van 'Bijzondere Bijstand' in de lokale politie.

5 Literatuurstudie

In de literatuurstudie wordt ingezoomd op wat een traumatogene gebeurtenis is in het algemeen en voor de politiemedewerker in het bijzonder. Vervolgens worden de mogelijke gevolgen bekeken: posttraumatische stress als een ziekte en als een psychische aandoening. Tot slot wordt organisatiecultuur eerst ruim beschreven, daarna verengd tot politiecultuur en finaal toegespitst op de politiezone Gent.

5.1 Wat is een traumatogene gebeurtenis?

Een traumatogene (=potentieel traumatisch) gebeurtenis is “een gebeurtenis die hevig doet schrikken, ontroert en door haar plotseling of onverwacht optreden het evenwicht van een betrokken individu ernstig kan verstoren” (De Soir, Redders in nood: opvang van mensen in crisis, 2013). Ze voldoet meestal aan vier criteria:

- Ze is plots en onverwacht;
- Gaat gepaard met gevoelens van machteloosheid, ontredding en of boosheid;
- Brengt hevige emoties en/of intense angst teweeg;
- Confronteert de betrokkene op directe of indirecte wijze met de dood of ernstige aantasting van de fysieke integriteit van zichzelf of een ander.

Het is duidelijk dat deze gebeurtenissen, die sterk afwijken van normale belevingen, van die aard zijn dat elke mens er ernstig door geraakt wordt. De persoon die ermee geconfronteerd wordt, voelt zich vaak gekwetst, gekrenkt, diep geraakt in het eigen gevoel van veiligheid. Het gevolg laat zich raden: onzekerheid, angst, schuld, twijfel. Er wordt gehunkerd naar stabiliteit en alles, niet in het minst de eigen capaciteiten, wordt in vraag gesteld. De gevolgen kunnen zich uiten op fysisch en/of psychisch vlak: sociale isolatie, prikkelbaarheid, agressiviteit, vluchtgedrag, hoofdpijn, herbelevingen, schrikreacties, etc. De Soir wijst er op dat de verwerking van deze gebeurtenissen bij brandweerlui problematisch is, gezien de korpsen vooral uit mannen bestaan die opgevoed zijn met het beeld dat wenen een teken van zwakte is of iets voor meisjes. Dit element tracht ik mee te nemen in mijn onderzoek binnen de politieorganisatie die toch al sterk vervrouwelijkt is: zal er een verband blijken tussen geslacht en omgang met traumatogene gebeurtenissen?

Ook in de organisatiecultuur van de brandweer herkennen we elementen die door onderzoek werden benoemd als inherent aan de politiecultuur: actie- en doelgericht, toegewijd, sterk gemotiveerd, ambitieus en bereid tot het nemen van berekende risico's. Dit vertaalt zich in waarneembaar prototypisch mannelijk en extravert gedrag, zoals roken, drinken, luid discussiëren aan de toeg, veel ruimte innemen in een groep en opscheppen over de eigen prestaties. *“Ze werden expert in het verbijten van pijn en het verbergen van gevoelens met zwarte humor en cynisme als enige uitlaatklep”* (De Soir, Op het netvlies gebrand: traumatische stress bij hulpverleners, 2000).

Dezelfde gebeurtenissen zien we terugkomen in de politiepraktijk. De term “critical police incident” is een overkoepelend begrip voor uiteenlopende emotioneel ingrijpende incidenten waarmee politiemensen in de uitoefening van hun werk geconfronteerd worden. Ook hier gaat het duidelijk om *“gebeurtenissen die sterke emotionele reacties kunnen teweegbrengen en die het potentieel hebben om het functioneren, ofwel op het moment zelf, ofwel later, negatief te beïnvloeden”* (De Kegel, 2018) (Kunst, 2013). Een traumatogene gebeurtenis voor de politie is gestoeld op de algemeen aanvaarde definitie van een ‘critical incident’: *“An incident that causes a person to have unusually strong emotional reactions that have the potential to interfere with his or her ability to function either at the scene or later”* (Bogaerts, Daalder, Van Der Knaap, Kunst, & Buschman, 2008) (Clair, 2006). Dit kunnen ook incidenten zijn waar de politie zelf achteraf ter plaatse komt zonder zelf actief in betrokken te zijn (Carlier & Gersons, 1994). Het moge duidelijk zijn dat niet elke beladen tussenkomst of gebeurtenis een traumatische gebeurtenis is of nog meer, zal resulteren in een posttraumatische stressstoornis. Maar ze zaaien wel de zaden die kunnen ontkiemen tot PTSS. Soms zijn mensen zich niet bewust van de symptomen: je moet op zoek gaan naar de verstoring van het leven die mensen zelf niet zien als een verstoring van hun leven (De Soir, Voorbereidend gesprek, 2019). Twee types gebeurtenissen worden onderscheiden in de literatuur: een depressogene of confronterende gebeurtenis en een gewelddadige of bedreigende gebeurtenis (De Kegel, 2018). Politiemensen vertonen een hoger stressgehalte dan de doorsneebevolking (Webster, 2014).

De Nederlandse “Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie” vermeldt een niet-limitatieve lijst van hoge risicosituaties in het politiewerk. Daarop staan o.a.: doodsdreiging, schietincidenten,

geweld en agressie ondergaan, bedreigingen, suïcide van collega's, lijken in het bijzonder van kinderen of vergevorderde staat van ontbinding, explosies, optreden bij rampen, etc (Gersons & Burger, Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie, 2012). Daniel Weiss onderzocht welke gebeurtenissen hoger scoren en dus meer aanleiding kunnen geven tot het ontwikkelen van PTSS. De top 15 van de 34 items is als volgt (Weiss, et al., 2010):

- Fout maken die een collega verwondt of doodt;
- Collega die opzettelijk werd gedood;
- Fout maken die een passant verwondt of doodt;
- Collega die accidenteel werd gedood;
- Gegijzeld worden;
- Collega die opzettelijk werd verwond;
- Eigen geliefden die worden bedreigd;
- Beschoten worden;
- Confrontatie met zware kindermishandeling;
- Zelf zwaar slagen krijgen;
- Dode of gewonde collega's tijdens uitvoering van de dienst;
- Seksueel kindermisbruik;
- Blootstelling aan besmettelijke ziektes;
- Zware kinderverwaarlozing;
- Levensbedreigende situatie.

5.2 Wat is de posttraumatische stressstoornis (PTSS)?

5.2.1 PTSS is een ziekte

Belangrijk om te weten is dat het posttraumatisch stresssyndroom (in het Engels: Post Traumatic Stress Disorder, PTSD) erkend is door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO, 2018) als een ziekte. Onder hoofdgroep 6 “**Mental, behavioural or neurodevelopmental disorders**” in de International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11) (World Health Organization, 2018), vinden we de categorie “Disorders specifically associated with stress” met volgende definitie:

“Disorders specifically associated with stress are directly related to exposure to a stressful or traumatic event, or a series of such events or adverse experiences. For each of the disorders in this grouping, an identifiable stressor is a necessary, though not sufficient, causal factor. Although not all individuals exposed to an identified stressor will develop a disorder, the disorders in this grouping would not have occurred without experiencing the stressor. Stressful events for some disorders in this grouping are within the normal range of life experiences (e.g., divorce, socio-economic problems, bereavement). Other disorders require the experience of a stressor of an extremely threatening or horrific nature (i.e., potentially traumatic events). With all disorders in this grouping, it is the nature, pattern, and duration of the symptoms that arise in response to the stressful events—together with associated functional impairment—that distinguishes the disorders.”

Er moet dus altijd sprake zijn van blootstelling aan een stresserende of traumatische gebeurtenis of een reeks gebeurtenissen. Niet iedereen die blootgesteld werd, zal een stoornis ontwikkelen. Vooral het patroon en de duur van de symptomen, gecombineerd met een falen van het dagelijks functioneren, zal bepalen of er sprake is van een stoornis.

Onder deze categorie vinden we twee subcategorieën terug, waarvan hoofdzakelijk de eerste voor deze bachelorproef van belang is:

6B40 Post traumatic stress disorder

“Post-traumatic stress disorder (PTSD) is a syndrome that develops following exposure to an extremely threatening or horrific event or series of events that is characterized by all of the following: 1) re-experiencing the traumatic event or events in the present in the form of

vivid intrusive memories, flashbacks, or nightmares, which are typically accompanied by strong and overwhelming emotions such as fear or horror and strong physical sensations, or feelings of being overwhelmed or immersed in the same intense emotions that were experienced during the traumatic event; 2) avoidance of thoughts and memories of the event or events, or avoidance of activities, situations, or people reminiscent of the event or events; and 3) persistent perceptions of heightened current threat, for example as indicated by hypervigilance or an enhanced startle reaction to stimuli such as unexpected noises. The symptoms must persist for at least several weeks and cause significant impairment in personal, family, social, educational, occupational or other important areas of functioning.”

PTSS kenmerkt zich dus door het herbeleven van de traumatische gebeurtenis onder een bepaalde vorm (bv. nachtmerries), vermijdingsgedrag, een verhoogd gevoel van dreiging. De symptomen moeten minstens meerdere weken aanhouden en een verstoring veroorzaken van het normaal functioneren.

6B41 Complex post traumatic stress disorder

De definitie van complexe PTSS wordt achterwege gelaten, omdat dit syndroom niet beoogd wordt bij dit onderzoek. De complexe stoornis is vooral het gevolg van langdurige blootstelling aan vormen van mishandeling, verwaarlozing of misbruik.

5.2.2 PTSS is een psychische aandoening

In de jaren 70 maakte de term ‘posttraumatic stress disorder’ opgang te danken aan de talrijke Amerikaanse Vietnamveteranen. Het duurde echter nog tot 1980 vooraleer de American Psychiatric Association⁵ dit als een psychische aandoening opnam in de derde versie van haar “Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders” (DSM-III) (American Psychiatric Association, 1980). Vervolgens onderging de stoornis een evolutie van DSM-III, via DSM-III-R (1987) over DSM-IV (1994) tot DSM-IV-TR (2000), om vervolgens na een vijf jaar durende werkgroep “DSM-5 Anxiety and Dissociative Disorders Work Group” met enkele belangrijke verschillen te worden opgenomen in de DSM-5 (American Psychiatric Association, 2013), de meest recente DSM die verscheen in 2013 (Friedman, 2013). We

⁵ <https://www.psychiatry.org>

gaan niet op alle details ingaan, gezien dit ons te ver zou leiden en deze bachelorproef niet handelt over PTSS an sich. De essentie geven we echter wel weer. Een belangrijke wijziging is dat PTSS niet langer valt onder de angststoornissen, maar onder een nieuwe groep “Trauma- en Stressgerelateerde stoornissen”. Van alle stoornissen die daaronder vallen, is voor ons de belangrijkste PTSS bij volwassenen. Het zogenaamde A-criterium definieert de traumatiserende gebeurtenis als *“blootstelling aan een feitelijke of dreigende dood, of ernstige verwonding”* (Jongedijk, 2015). Hulpverleners zijn extra kwetsbaar, omdat zij op verschillende manieren kunnen blootgesteld worden volgens de DSM-5. Niet alleen kunnen zij zelf een traumatiserende gebeurtenis ondergaan, of persoonlijk getuige zijn van een gebeurtenis die anderen overkwam, maar ook het meemaken van herhaaldelijke of extreme blootstelling aan afschuwwekkende details van psychotraumatische gebeurtenissen, kan aanleiding geven tot het ontstaan van PTSS (van Deth, 2017) (Jongedijk, 2015).

De posttraumatische stressstoornis kan ontstaan als gevolg van blootstelling aan traumatische gebeurtenissen. PTSS is wel degelijk goed te behandelen, dus is het belangrijk om de diagnose te stellen. Enige terughoudendheid moet hierbij toch wel aan de dag worden gelegd: ‘prolonged exposure’ is de enige therapievorm die goed tot zeer goed scoort, alle andere therapieën scoren ‘redelijk goed’ (De Soir, Diepte-interview, 2019) (American Psychology Association, 2017).

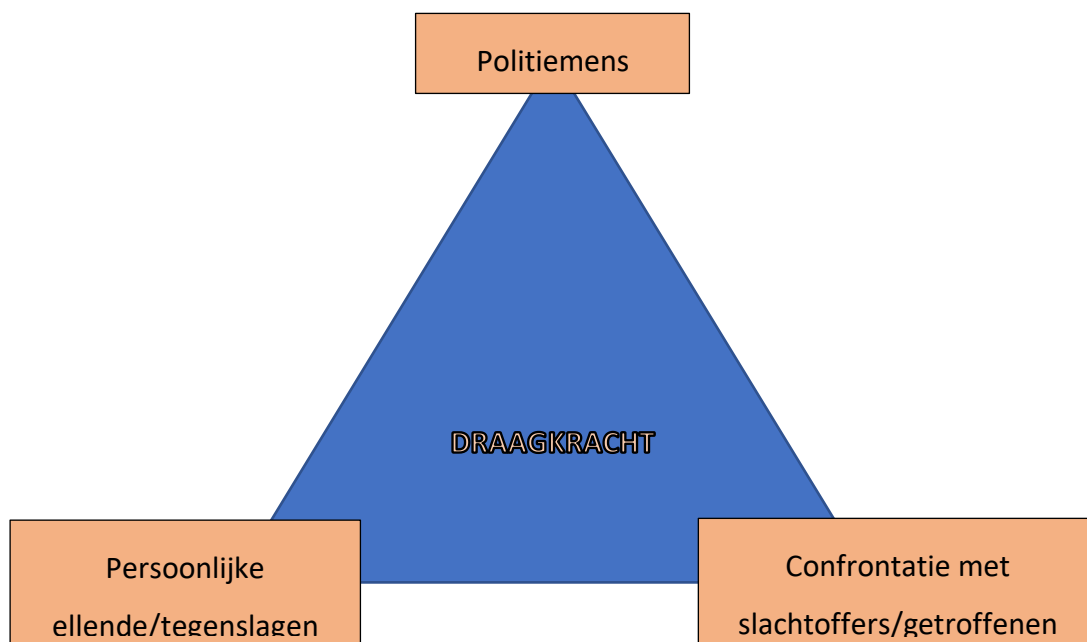
De symptomen zijn herkenbaar voor het slachtoffer zelf of voor de omgeving:

- Herbelevingen van het trauma, zoals zich opdringende gedachten, nachtmerries en flashbacks;
- Vermijding van alles wat aan het trauma doet denken, zoals de onwil om erover te praten of niet meer terug willen naar de plek of de situatie waar het trauma plaatsvond, of emotionele vervlakking of verdoving;
- Klachten van hyperactivatie of prikkelbaarheid waaronder slaapproblemen, boosheid en overdreven alertheid en schrikreacties.

Eenmalig of voor een beperkte duur zijn de klachten niet problematisch, maar *“wanneer iemand deze klachten en symptomen één maand na het trauma nog heeft en de klachten het dagelijks functioneren verstoren, spreekt men van PTSS”* (Olf, 2013). De Soir vermeldt

volgende termijnen: acute PTSS als de symptomen minder dan drie maanden blijven, chronische PTSS als ze langer dan drie maanden aanhouden; daarnaast is er nog PTSS met uitgesteld begin als de symptomen slechts na zes maanden opduiken (De Soir, Van den Steene, & Daubechies, Stress en trauma bij de politie, 2007). Onderzoek in Nederland toont aan dat maar liefst 80,7% van alle Nederlanders (dus niet enkel politiemensen of hulpverleners!) kans maakt om een traumatische ervaring mee te maken in hun leven. Als gevolg daarvan zal 7,4% PTSS ontwikkelen, waarbij vrouwen en jongere mensen een groter risico lopen (de Vries & Olff, 2009). Ook bepaalde beroepsgroepen scoren hoger op PTSS, zoals militairen en politieagenten (van Deth, 2017). In een getuigenis van een Nederlandse politiemans staat dat de diagnose PTSS voelde *“als een bevrijding en een vonnis”* (Lazaroms, 2018). De confrontatie met traumatogene gebeurtenissen lijkt nog te vaak als vanzelfsprekend beschouwd te worden, ondanks dat ook al Canadees onderzoek uit 1989 stelt dat: *“Le policier a donc à vivre des situations traumatisantes, dangereuses et graves. Malgré sa formation de base, lui est difficile de vivre, d'accepter et d'être témoin d'accidents mortels, de meurtres, de meurtres et d'accidents d'enfants, de viols, de fusillades, etc. Il se sent démuné dans des cas de violence familiale, dans des situations socialement difficiles et fort complexes. Il peut alors ressentir des sentiments de frustration et d'incompétence”* (Tremblay & Tougas, 1989).

De effectieve gevolgen van een gebeurtenis zijn zeer situationeel en kunnen gevisualiseerd worden met de driehoek van impact: elk hoekpunt is een factor die de driehoek kan verkleinen of vergroten. Het vlak van de driehoek is de metafoor voor de draagkracht van de betrokken politieambtenaar (De Soir, Van den Steene, & Daubechies, Stress en trauma bij de politie, 2007) (De Soir, Een heel klein beetje oorlog: omgaan met traumatische ervaringen, 2006).



Afbeelding 1: Driehoek van impact gebaseerd op De Soir, E.

5.3 Wat is de organisatiecultuur van de politie?

5.3.1 *Organisatiecultuur*

De studie van de organisatiecultuur baseert zich op het begrip “cultuur” en werd overgenomen uit de antropologie. Eind de jaren '70 werd de term voor het eerst gebruikt in de wetenschappelijke literatuur. In de jaren '80 werd ook in de publieke sector de organisatiecultuur belangrijker (Bouckaert, Hondeghem, Voets, Op de Beeck, & Cautiaert, 2011) (Desmidt & Heene, 2006). Uit studies blijkt dat er een verschil zijn tussen de waarden van private en publieke organisaties. Terwijl de eerste zich kenmerken door efficiëntie, professionalisme, flexibiliteit en innovatie, typeren de laatste zich door waarden als rechtmatigheid, verantwoordelijkheid, integriteit en waardering van autoriteit (Parker & Bradley, 2000) (Rainey & Bozeman, 2000).

In de literatuur zijn verschillende definities terug te vinden van organisatiecultuur. In de definitie van Deal en Kennedy uit 1982 valt te lezen dat organisatiecultuur “*the way we do things around here*” is en dat die een zaak is van ongeschreven regels en impliciete akkoorden; het is een stabiel, maar verborgen systeem, een verzameling waarden,

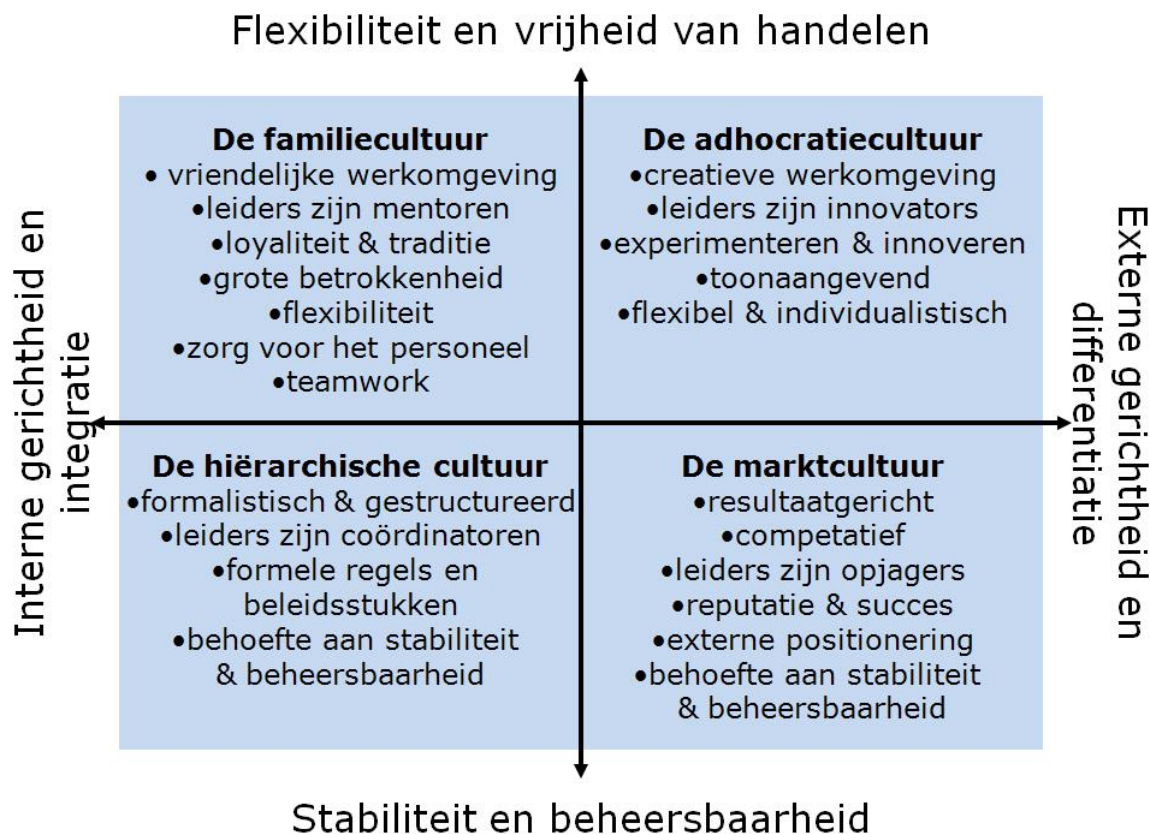
symbolen, helden, rituelen en verhalen die onder de oppervlakte opereren en een belangrijke invloed uitoefenen op het gedrag op de werkvloer (Deal & Kennedy, 1982). Dit bevestigt ook Sinan Çankaya in zijn doctoraat: *“Normbeelden drukken de vanzelfsprekendheden in organisaties uit, met name over denkpatronen, opvattingen en gedragingen die we voor waar of juist aannemen en waar we niet meer aan gaan twijfelen. Wanneer in een organisatie werknemers of leidinggevendenden handelen op basis van overtuigingen en betekenissen die voor de groep vanzelfsprekend zijn, wordt er feitelijk een subtiele vorm van macht uitgeoefend”* (Cankaya, 2011).

Schein schrijft het als volgt: *“A pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration – that had worked well enough to be considered valid and, therefore, **to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems**”* (Schein, 1985).

Hofstede definieert het als: *“Organisational Culture is defined as the way in which members of an organisation relate to each other, their work and the outside world in comparison to other organisations. It can either enable or hinder an organisation’s strategy”* (Hofstede, Hofstede Models, sd). Vooral dat het een belemmering kan zijn, is van belang in het kader van deze bachelorproef en de problematiek van bespreekbaarheid en als gevolg daarvan, preventie en behandeling van PTSS. Hofstede ziet organisatiecultuur als *“de collectieve mentale programmering die de leden van een groep of categorie mensen onderscheidt van een andere”* (Hofstede & Hofstede, Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen, 2010). Het gaat daarbij om patronen van denken, voelen en handelen die tot stand komen door de sociale omgeving waarin ervaringen worden opgedaan (Bouckaert, Hondeghem, Voets, Op de Beeck, & Cautart, 2011). *“The subculture of an organization reflects national culture, professional subculture, and the organization's own history. Professional subcultures are to some extent international: there is something common in the behavior of bank employees, journalists, **policemen**, or university professors from one country to another”* (Hofstede, 1980). Hofstede spreekt hier van een professionele subcultuur en noemt expliciet politiemensen als één van zijn voorbeelden.

Het concurrerende waardenmodel van Quinn verdeelt organisaties in vier cultuurtypes met verschillende waarden aan de grondslag. Ze worden geclassificeerd aan de hand van twee

dimensies: de primaire focus (intern of extern) en de structuur (flexibiliteit of beheersing) van de organisatie (Bouckaert, Hondeghem, Voets, Op de Beeck, & Cautart, 2011) (Quinn & Cameron, Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur, 1999) (Quinn & Rohrbaugh, 1983). Gevoelsmatig plaats je de politieorganisatie in het kwadrant 'hiërarchische cultuur', als we de beschrijving van de kwadranten erop na lezen: er is de formalistische structuur van uniformen en graden, er zijn heel wat formele procedures en regels en de politieambtenaar vertoont een behoefte aan stabiliteit en beheersbaarheid. Niettemin zijn er zeker kenmerken van de familiecultuur terug te vinden en specifiek in de politiezone Gent staat *"het streven naar een familiebedrijf"* zelfs ingeschreven in de opdrachtbrief van de korpschef. Er zit wel degelijk een risico in, gelinkt met PTSS, als de organisatie zich te sterk in het kwadrant 'hiërarchische cultuur' bevindt. Wouter Mareels, klinisch psycholoog en gerechtsdeskundige, legt een duidelijke link tussen de organisatiecultuur en trauma's: *"Daarbij denk ik aan dezelfde organisatieculturen als diegenen waar burn-out heftig aanwezig is. Vaak speelt er hier een traumatiserend moment van confrontatie met een misbruikende machtsfiguur als oorsprongsmoment van gevoelens die leiden tot een burn-outbeeld, hoewel niet zuiver en 'vermengd' met PTSS-symptomatologie. Het burn-outbeeld verschijnt dan ten gevolge van een incapaciteit om op organisationeel niveau emoties te onthalen en in groepsprocessen te reguleren. Dan krijg je een organisatiecultuur die traumata en gerelateerde emoties niet goed onthaalt en deels ook genereert"* (Mareels, 2018).



Afbeelding 2: Cultuurtypes in het concurrerende waardenmodel van Quinn (Quinn & Cameron, 1999)

In de literatuur lezen we ook over een nieuwe strekking die spreekt over organisatie-identiteit (organisational identity) in plaats van organisatiecultuur (organisational culture). *“Whereas the focus of organisational culture is on the often tacit symbols, meanings and shared understandings between members of an organisation, the focus of organisational identity is much more outward facing.”* Het is meer een top-down-proces, extern gericht, uitgaande van het management in plaats van door de leden van de organisatie (Charman, 2017).

5.3.2 Politiecultuur

In de literatuur vinden we onderzoek specifiek gericht naar de organisatiecultuur van de politie of “politiecultuur” genaamd. Hoewel verschillende onderzoekers een politiecultuur erkennen, benadrukt de literatuur tegelijkertijd dat het eigenlijk niet mogelijk is om over één politiecultuur te spreken. Er zijn verschillen tussen korpsen, plaatsen, diensten en personen; bovendien zijn er binnen de politiecultuur ook nog subculturen (Keijzer, van

Wijk, & de Vries, 2011). *“Tegenwoordig wordt aangenomen dat een vastomlijnd cultureel referentiekader dat het handelen van politiemedewerkers determineert eenvoudig niet bestaat. De cultuurpatronen binnen politieorganisaties zijn daarentegen juist gefragmenteerd, ambivalent en veranderlijk”* (Cankaya, 2011). Gedeelde culturele voorschriften zijn het resultaat van politiemensen die in eenzelfde team werken blootgesteld aan gelijkaardige omgevingskenmerken, in dezelfde shiften, afhankelijk zijn van elkaar en op regelmatige basis interageren (Ingram, Terrill, & Paoline III, 2018). We moeten dus voorzichtig zijn als we spreken over dé politiecultuur: *“When we examine only ideational components — values, beliefs, and ethics — associated with municipal police organizations, we might observe that some elements seem to be present in all departments, suggesting the presence of a general ‘culture’ of policing, while others appear to be local, suggesting subcultural variation”* (Crank, 2004). Toch bevestigt dezelfde Crank dat politiecultuur vergelijkbaar is doorheen verschillende organisaties, omdat de organisatie van de eerstelijnswerking gelijkaardig is voor alle politieorganisaties. Ook Waddington bevestigt dat er sprake is van een politiecultuur met enkele universele kenmerken: *“There is indeed a police subculture whose core elements are to be found across a remarkably broad spectrum of police talk in a wide variety of jurisdictions”* (Waddington, 1999). De term politiecultuur heeft ook een negatieve connotatie, zo bevestigt Crank in *“Understanding Police Culture”*: *“The perception that a police ‘culture’ is a source of hidden, unpleasant police characteristics is not only a media construction. It is also widely present in academic literature”* (Crank, 2004).

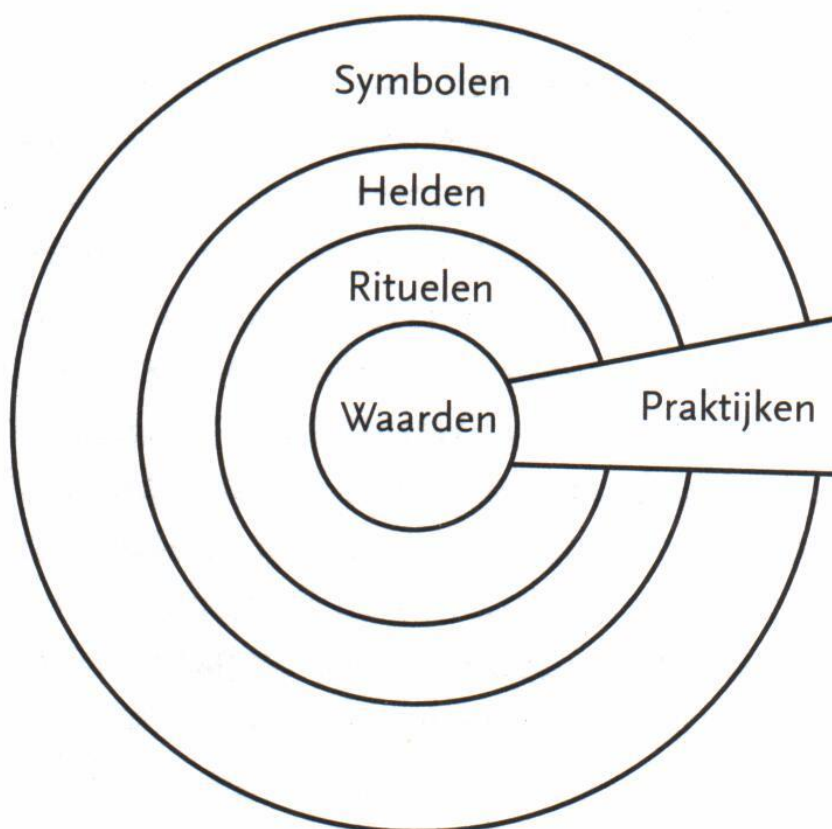
Hofstede illustreerde de organisatiecultuur met het ui-model (zie **Afbeelding 3**). Die is niet specifiek voor de politie, maar de lagen van zijn model zijn zeer herkenbaar in de politieorganisatie. Daarbij vormen de **waarden** de kern van de ui, in een volgende schil zien we de **rituelen** die binnen de cultuur als sociaal essentieel worden gezien (binnen de politieorganisatie zijn dat bv. de begroetingswijzen, bepaalde ceremonies, etc). De volgende laag bevat de **helden**: dit zijn de rolmodellen die als voorbeeld gezien worden (dit kunnen mensen zijn binnen de organisatie, maar ook cult- of tv-figuren). De **symbolen** zitten in de laatste laag: voorbeelden daarvan zijn vakjargon, kleding, patches en kentekens. Van belang daarbij is dat *“Rather than reflect the views and interests of the management of the organisation or be imposed by the management, the **symbols and***

meanings of organisational culture tend to be more broadly shared values” (Charman, 2017).

De sociologische theorie van Pierre Bourdieu uit 1977 kan het bestaan van een specifieke politiecultuur verklaren: zijn concept **habitus** stelt dat individuen en groepen sociaal-culturele patronen en structuren van denken en doen internaliseren. Hoe vaker bepaalde gedragingen of levensstijlen voorkomen in iemands omgeving, des te meer die in de eigen habitus als een voorkeur, mogelijkheid of vanzelfsprekendheid worden opgenomen. Aangezien de habitus wordt gevormd in specifieke sociale omgevingen, zullen individuen met overeenkomsten in sociaal, economisch, politiek, geografisch, religieus en cultureel opzicht een gelijksoortige habitus ontwikkelen (Bourdieu, 1977) (Cankaya, 2011). Janet Chan, die als referentie wordt beschouwd op vlak van onderzoek naar politiecultuur, gaat in haar werk ook uitgebreid in op de habitus (Chan, 1997). Het belang dat we moeten hechten aan politiecultuur wordt door deze zin weergegeven: *“How the police are perceived by victims, by offenders, by others in the general public are affected not just by how the police act and behave but by how the police are perceived by others and **how the police perceive themselves**”* (Charman, 2017). In de politieorganisatie merken we een sterke cultuur van ‘storytelling’ waarmee overleveringen worden verteld, die de grenzen van wat je hoort te doen en wat je niet hoort te doen, afbakenen. Mensen die bij de politie komen, gaan bijgevolg hun beeld dat ze hadden van wat het betekent om politieambtenaar te zijn, aanpassen aan het beeld dat ze nu voorgeschoteld krijgen. Dit is duidelijk van toepassing op ons onderzoek m.b.t. de bespreekbaarheid van emoties en gevoelens na impactvolle gebeurtenissen. Vraag 14 van mijn dataverzamelinstrument (zie Bijlage 1: Dataverzamelinstrument – enquête) peilt naar het stellen van deze grenzen door negatieve uitspraken over collega’s die het emotioneel moeilijk hebben na bepaalde interventies. Het is belangrijk dat PTSS als een beroepsrisico wordt gezien en niet als incompetentie van het personeelslid (van der Wegen, 2013).

Waddington benoemt als kernelementen van de politiecultuur *“its sense of mission”*, het verlangen naar actie en opwinding met een verheerlijking van geweld; een verdeling van de wereld in wij-zij met een inherente isolatie van de groep en een bijhorende grote, onderlinge solidariteit; autoritair conservatisme en wantrouwen en cynisme (Waddington, 1999). Waddington verwijst zelf ook naar Brewer (Brewer, 1991) wanneer hij de

politicultuur benoemt als hoofdzakelijk palliatief in plaats van een gids voor toekomstige actie, als een coping mechanisme. Paoline benoemt dit als een positief aspect van de politicultuur: *“The collectiveness of culture helps to buffer the strains that officers face on a daily basis”* (Paoline III, 2003). Dit slaat helemaal op het onderwerp van deze bachelorproef: de invloed van de organisatiecultuur op de bespreekbaarheid van traumatogene gebeurtenissen.



Het ui-diagram van Hofstede

Afbeelding 3: Ui-model van Hofstede (Hofstede & Hofstede, 2010)

Uit al de literatuur worden volgende kenmerken gedistilleerd die verbonden zijn met de politicultuur. Daaraan worden indicatoren gekoppeld die zullen helpen bij het operationaliseren van de enquête (zie **Tabel 1**).

Tabel 1: Kenmerken en indicatoren van de politiecultuur

Kenmerken organisatiecultuur	Indicatoren organisatiecultuur
Loyaliteit: <ul style="list-style-type: none"> • Groepsbelang boven individueel belang • Nieuwelings moeten loyaliteit bewijzen 	Belangrijk om te passen in de groep. Belangrijk om goede banden te hebben met de directe collega's. Nieuwe collega's moeten low profile blijven en zich eerst bewijzen.
Wij-zij-denken: <ul style="list-style-type: none"> • Sterke identificatie met organisatie en collega's • Buitenstaanders zijn potentieel gevaar • Kloof tussen werkvloer en leiding 	Burgers begrijpen ons werk niet. Gevaar, risico's en bedreigingen zijn inherent aan de job. (Hogere) leidinggevenden begrijpen de problemen van het straatwerk minder goed.
Onderlinge solidariteit: <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar kunnen vertrouwen • Veel solidariteit 	Nieuwe collega's moeten eerst het vertrouwen winnen. Nieuwe collega's moeten zwijgen en leren van meer ervaren collega's.
Fysiek & mentaal sterk werk: <ul style="list-style-type: none"> • Masculiene cultuur 	Je moet tegen een stootje kunnen, tegen heftige gebeurtenissen op straat kunnen. Een goede politieambtenaar is fysiek fit. Harde grappen horen erbij.
Uiterlijk: <ul style="list-style-type: none"> • Uiterlijk moet neutraal, beschaafd, "deftig" zijn 	Politie mensen hebben beter geen lang haar (voor de mannen), piercings, baard, opvallend gekleurd haar, ...
Geloof in eigen moraliteit: <ul style="list-style-type: none"> • Geen tijd voor twijfel, vaak snel beslissen • Kans op stereotypering 	Geen tijd om na te denken, er moet beslist worden. Onze klanten zijn altijd dezelfde.
Cynisme: <ul style="list-style-type: none"> • Realiteit is minder spannend dan de film • Nut van het werk 	Criminelen krijgen veel te veel kansen. Het werk als zinloos ervaren.
Gezond verstand: <ul style="list-style-type: none"> • Basis voor politiewerk • Kritisch tegenover kennis, opleiding en veranderingen 	Echt politiewerk leer je op straat. Met gezond verstand kan je de meeste interventies oplossen.

5.3.3 Cultuur en PTSS

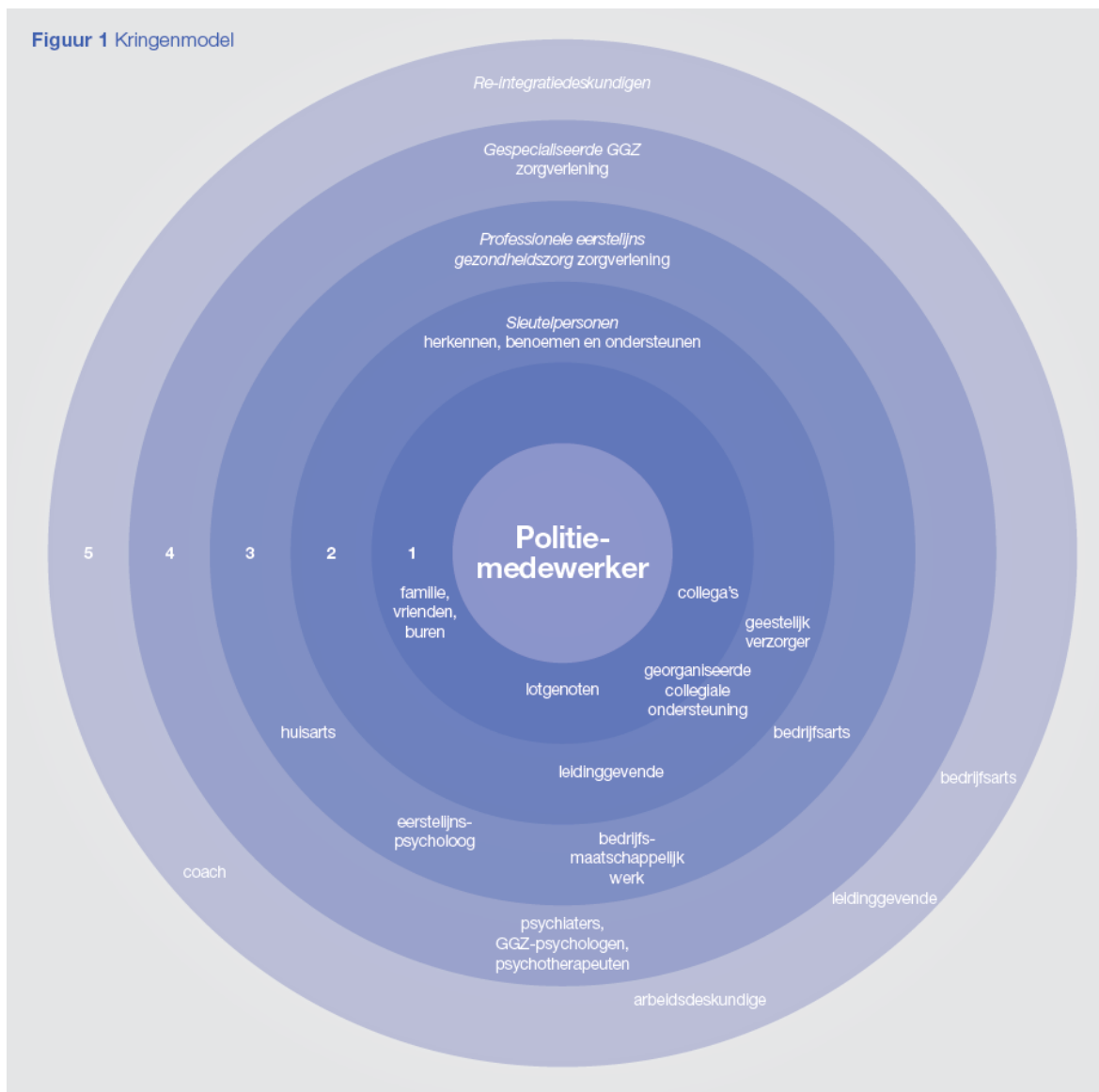
Kunnen er in de literatuurstudie elementen teruggevonden worden die op een mogelijk verband kunnen wijzen tussen de organisatiecultuur en PTSS? Kan de politiecultuur die gekenmerkt wordt door machoïsme en het gevoel ‘mannenwerk’ te zijn een rol spelen bij PTSS? Susan Meffert onderzocht in 2008 of ‘trait anger’ – zijnde het ervaren van een frequente woede met variërende intensiteit – bij politierekruten, een voorspeller kon zijn voor PTSS-symptomen later in hun loopbaan. Dit werd door het onderzoek bevestigd. Omgekeerd werd ook de hypothese bevestigd dat de aanwezigheid van PTSS-symptomen een hoger gehalte ‘trait anger’ op later tijdstip voorspelde. Met andere woorden gezegd: mensen die meer frustraties hebben, zijn vatbaarder voor PTSS en omgekeerd zijn mensen met PTSS vatbaarder voor frustraties. De deelnemers aan het onderzoek waren 87,2% mannen (Meffert, et al., 2008).

Uit het onderzoek van De Kegel, eveneens in de politiezone Gent, blijkt dat: *“Uit de resultaten bleek echter dat politieambtenaren weinig tot nooit zelf actief op zoek gaan naar ondersteuning. Bovendien hebben ze het moeilijk om zich kwetsbaar op te stellen. Deze bevinding kan mogelijks worden toegeschreven aan de machocultuur en taboe die er heerst”* (De Kegel, 2018).

De organisatiecultuur is zeker van belang blijkt uit een grote overzichtsstudie naar 12 risicofactoren voor PTSS, waaruit blijkt dat een gebrek aan sociale steun een veel belangrijkere voorspeller is van PTSS-klachten, dan de ernst van de schokkende gebeurtenis zelf (van der Velden, Bosmans, & Brekveld, 2012) (Brewin, Andrews, & Valentine, 2000). Praktisch en sociaal gesteund worden door de directe collegiale omgeving speelt een belangrijke rol bij het herstel van psychosociale klachten, waaronder PTSS (de Bruyne, 2018). De literatuur wijst er op dat een gebrek aan sociale steun onlosmakelijk verbonden is met de politiecultuur. Zo schrijft Paoline: *“The problem officers confront in their occupational and organizational environments, as well as the coping mechanisms prescribed by the police culture, produce two defining outcomes of the police culture: social isolation and group loyalty”* (Paoline III, 2003). Politie mensen gaan niet zelf actief op zoek naar sociale steun, bevestigt ook Nils Rentmeesters (Rentmeesters, 2019).

Een aspect van organisatiecultuur waarvan deze bachelorproef een mogelijke invloed onderzoekt, is de masculiniteit in de politieorganisatie: *“Masculinity is a theme that runs through the occupation, affects social status, reinforces group solidarity, and infuses officers’ self-images as men’s men”* (Crank, 2004). Deze attitude kan een belangrijke rol spelen bij de bespreekbaarheid van emoties en gevoelens na traumatogene gebeurtenissen. In haar onderzoek bij de Washington D.C. Police Department beschreef Susan Martin de verrijkende invloed van genderverschillen op de politiecultuur. Ze beschreef de rol van ‘de man’ gekarakteriseerd door vier kenmerken: het vermijden van enig vrouwelijk gedrag, het najagen van succes en sociale status, een mannelijke air van hardheid en zelfvertrouwen, en een aura van agressiviteit, lef en geweld (Martin, 1980). Ondanks de toenemende rekrutering van vrouwen blijft mannelijkheid een belangrijke component van de politiecultuur (Crank, 2004).

De rol van de organisatie blijkt ook sterk uit het kringenmodel van Gersons (Gersons, Bijzondere missie: Geestelijke Gezondheidszorg voor militairen en veteranen, 2005), overgenomen in de “Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie” in 2012 (Gersons & Burger, Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie, 2012). In kring 1 en 2 rond de betrokken politiemedewerker bevinden zich lotgenoten, collega’s, georganiseerde collegiale ondersteuning en leidinggevende. Zij spelen dus een cruciale rol bij het herkennen en bieden van hulp bij psychische problemen. De organisatiecultuur moet dit mogelijk maken en er open voor staan.



Afbeelding 4: Kringenmodel van Gersons (Gersons & Burger, 2012)

5.3.4 Cultuur en PTSS in de Politiezone Gent

In zijn tweede opdrachtbrief schrijft de korpschef uitdrukkelijk over de gewenste organisatiecultuur: *“Politiewerk wordt bepaald door het gedrag van elke medewerker en het contact met de maatschappij en/of het contact met andere medewerkers. Het is mijn ambitie om als een ‘familiebedrijf’ een positieve cultuur te stimuleren en te behouden”* (Rasschaert, 2016). In het kader van deze bachelorproef is het dus interessant om te proberen achterhalen of de medewerkers de organisatie als een warme familie ervaren en of er een verband is met de beleving en verwerking van traumatogene ervaringen. Het

bedrijfsplan 2018 (Politiezone Gent, 2018) werpt ook een licht op elementen van de organisatiecultuur aan de hand van de missie:

‘Uw **nabije** en professionele Gentse politie beschermt en bewaakt de klok rond de veiligheid en leefbaarheid van de mooie Gentse stad. **Trotse** en **positief rebelse** medewerkers pakken problemen daadwerkelijk aan en zoeken met de relevante partners naar de best mogelijke oplossingen.’

Verder stipuleert het bedrijfsplan dat cultuur als drijvende kracht *“uitermate belangrijk is voor het realiseren van onze opdrachten. Het is dan ook ons voornemen om als een soort familiebedrijf een positieve cultuur te stimuleren en in stand te houden door onze medewerkers maximaal **vertrouwen** en verantwoordelijkheid te geven. Zo willen we ervoor zorgen dat de medewerkers ervan overtuigd zijn dat we als Gents politiekorps allen samen een meerwaarde moeten creëren voor de Gentse samenleving, voor de slachtoffers en voor de **eigen medewerkers**.”* Verder staat er dat *“de Gentse politie een waardengedreven organisatie wil zijn. Werken aan de cultuur van de organisatie is een topprioriteit van het korps.”* Daartoe wil het investeren in coachende leiders met grote impact op de gewenste cultuur (Politiezone Gent, 2018, p. 14). De organisatiecultuur van de politiezone Gent wil duidelijk (verder) evolueren van een amberkleurige naar een groene organisatie gebaseerd op Frederic Laloux. *“Amberkleurige organisaties zijn conformistisch en brengen stabiliteit in de machtspositie, met formele titels, strikte hiërarchieën en organogrammen. De algemene structuur slaat neer in een rigide piramide, met een stortvloed aan formele rapportagelijnen van bazen naar ondergeschikten.”* De leidende metafoor voor deze organisatie is “het leger”. De groene organisatie daarentegen werkt binnen de klassieke piramidestructuur, maar met een focus op cultuur en empowerment met oog voor de buitengewone motivatie bij de werknemers. Hier is “familie” de leidende metafoor (Laloux, 2015).

5.3.5 Actueel beleid

De Welzijnswet⁶ verplicht de werkgever in te staan voor het welzijn van zijn werknemers. Daartoe behoort ook de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder **stress**, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Artikel 32/1 verduidelijkt de psychosociale risico's: *“Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.”*

Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de Codex over het welzijn op het werk⁷ geeft uitvoering aan deze verplichting uit de Welzijnswet: *“Hij (de werkgever) houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.”*

Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS) (Codex, boek I, hoofdstuk 2). Dit DRBS steunt op de zeven algemene preventiebeginselen, waarvan er twee van belang zijn voor deze bachelorproef: de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk en de psychosociale aspecten van het werk.

De **ministeriële omzendbrief CP3** van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus verplicht de politie (met de korpschef als eindverantwoordelijke voor de politiezone) om een systeem van organisatiebeheersing in de bedrijfsprocessen van de politie uit te bouwen. Organiseatiebeheersing is een proces, een geheel aan maatregelen, dat het management én

⁶ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

⁷ 28 APRIL 2017. - Codex over het welzijn op het werk

het personeel moet helpen om de doelstellingen van de organisatie te realiseren. De kern ervan is **risicomanagement of risicobeheer** (Minister van Binnenlandse Zaken, 2011).

De **ministeriële omzendbrief GPI 48** moet de politiemedewerker optimaal voorbereiden om net die 'critical incidents' aan te pakken die traumatogene gebeurtenissen kunnen zijn en aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van PTSS. *"De geweldbeheersing verwijst naar de politiewetenschap die de politiemans of -vrouw, geconfronteerd met een gevaarlijke of potentieel gevaarlijke situatie, moet toelaten deze met een maximum aan veiligheid te kunnen aanpakken en beheersen en ze op de minst gewelddadige wijze op te lossen"* (Minister van Binnenlandse Zaken, 2006).

Is er een doorvertaling van het wetgevend kader naar de beleidsdocumenten binnen de politiezone Gent?

In het **zonaal veiligheidsplan** staat als doelstelling bij de interne werking: *"het verhogen van de inspanningen voor een systematische verbetering van de veiligheid (safety and security) van de medewerkers, in het bijzonder bij tussenkomsten op het terrein."* Er wordt ook expliciet verwezen naar de CP3: *"Realiseren en actief ondersteunen van een werking conform de omzendbrief CP3 met betrekking tot organisatiebeheer en risicoanalyse..."* De volgende zinsnede brengt ons dichterbij het onderwerp van deze bachelorproef: *"Realiseren, faciliteren en ondersteunen van de doelstellingen en actiepunten vervat in het meerjarig **globaal preventieplan** gericht op het optimaliseren van het **welzijn op het werk**"* (Politiezone Gent, 2013).

In het kader van het management van medewerkers werd een grote stap vooruit gezet door het realiseren van een planmatig en structureel preventiebeleid. Deze wettelijke verplichting concretiseert zich in de opmaak van een **Globaal Preventieplan (GPP)**, een plan opgemaakt door de werkgever in samenspraak met de preventieadviseur (Politiezone Gent, 2011). Dit plan omvat alle acties die in het kader van "preventie en bescherming op het werk" gedurende de volgende vijf jaar zullen uitgewerkt worden. Het overkoepelende GPP vertakt zich in vijf jaaractieplannen (JAP), plannen die de te behalen doelstellingen voor het lopende jaar omvatten. Er lopen momenteel 44 welzijnsacties als uitrol van het GPP, waarvan we de volgende onderscheiden die – in meerdere of minder mate – van belang kunnen zijn voor ons onderwerp:

- Risicoanalyses (functie en individu);
- Arbeidsongevallen;
- Geweldbeheersing;
- Middelengebruik en verslavingen;
- Prik- en bijtincidenten;
- Besmettelijke ziektes;
- Sport bij de politiezone Gent;
- Interne verhoudingen (i.k.v. psychosociale belasting);
- Zelfmoord;
- Stress.

In het **bedrijfsplan** van de politiezone Gent wordt dat als volgt vertaald: *“De overheden en de bevolking weten dat de politie haar (menselijk) kapitaal goed aanwendt: De Politiezone Gent draagt zorg voor haar medewerkers.”* En verder: *“Dit omvat onder andere het investeren in persoonlijke aandacht voor elke medewerker, het bijbrengen van een cultuur van veiligheid bij de medewerkers, het investeren in administratieve ondersteuning bij arbeidsongevallen, het ontwikkelen van een aanwezigheidsbeleid, ...”* (Politiezone Gent, 2018)

De politiezone Gent heeft binnen de Dienst Human Resources een Team Zorg en Gezondheid dat waakt over het welzijn van de medewerkers op verschillende domeinen zoals gezondheid, psychosociale belasting, arbeidsveiligheid, etc. Een onderdeel daarvan vormt de **Dienst Personeelszorg** bestaande uit drie fulltime medewerkers (maatschappelijke assistenten), die uitsluitend belast is met de interne zorg voor de medewerkers. Het is o.a. hun taak de weerbaarheid te versterken en stress te reduceren en daarmee ook stress-gerelateerde aandoeningen. De politiezone Gent is er van overtuigd dat een gemeenschapsgerichte politiezorg haar taak pas optimaal kan uitvoeren indien ze zelf goede voorzieningen treft in de zorg en aandacht voor de medewerkers (Politiezone Gent, 2018). In 2018 werden 14 medewerkers door Personeelszorg doorverwezen voor een externe psychologische begeleiding, die werd betaald door het korps. Het betreft collega's die zich aanmelden of werden aangemeld met moeilijkheden die werkgerelateerd zijn en/of een grote impact hebben op hun gedrag en/of functioneren op het werk en waarvoor therapeutische hulp nodig is, waaraan het korps zelf niet kan voldoen. Er werd

doorverwezen voor volgende situaties: **traumatische gebeurtenis**, burn-out, middelengebruik, gedragsproblemen/persoonlijkheid, depressie/existentiële crisis/suïciderisico. Voor 2019 werd de mogelijkheid opnieuw voorzien om extern door te verwijzen onder de volgende voorwaarden:

- De problematiek is werkgerelateerd (PTSS, stress, burn-out) en/of heeft een grote impact op functioneren en gedrag op het werk (gedragsproblemen, persoonlijkheid, depressie, suïciderisico);
- Therapiebudget is beperkt tot 400 € per doorverwijzing;
- De verwijzing gebeurt na voorafgaand gesprek/begeleiding door Personeelszorg;
- Na de verwijzing blijft de medewerker en zijn/haar evolutie opgevolgd door Personeelszorg;
- We verwijzen naar geselecteerde partners.

De Interne Preventiedienst van de stad Gent bouwde een intern netwerk van **vertrouwenspersonen** uit (Interne Preventiedienst Stad Gent). Verspreid over OCMW, stadsdiensten, politie en onderwijs zijn er 17 vertrouwenspersonen. Vijf daarvan maken deel uit van de politie; twee van de vijf maken echter ook deel uit van de Dienst Personeelszorg van de politiezone. Een medewerker kan kiezen met welke vertrouwenspersoon hij contact neemt. Voorheen was er een grotere groep van zorgcollega's binnen het korps. Deze mensen waren hoofdzakelijk eerstelijnsmedewerkers op de werkvloer.

5.3.6 In de praktijk

Op 01/02/2019 werd onderstaand bericht gepubliceerd op het intranet van de politiezone Gent (Politiezone Gent, 2019):

Praten na de storm - over mentaal operationeel blijven

Politiemensen worden beroepshalve regelmatig geconfronteerd met ingrijpende of schokkende gebeurtenissen. De emotionele impact van deze tussenkomsten krijgt zelden de aandacht die ze verdient. In onze westerse cultuur weten we minder goed hoe we met intense emoties om moeten gaan. Wij zijn dan geneigd om de pijn te verdringen. In de

politiecultuur is het al helemaal niet bon ton om daar over te praten. In onze leefwereld, en onder collega's, heerst de visie dat, als je kiest voor een risicoberoep, je je vroeg of laat mag verwachten aan een schokkende gebeurtenis. Er wordt dan van je verwacht dat je omwille van die keuze hiertegen bestand bent. Nochtans ben je als politiemens niet immuun voor de stress die dit soort ervaringen teweeg brengt. Training en ervaring leren je stressvolle situaties te beheersen, maar je raakt er nooit aan gewoon. Achter ieder uniform zit ook een mens! De pijn verdringen en gevoelens opkroppen kan zijn tol eisen. Dit kan doorwerken en zich gaan uiten in spanningen en diepere geestelijke, of zelfs lichamelijke pijn. Dan spreken we over posttraumatische stress. Uiteindelijk zal dit ook een negatieve weerslag hebben op hoe je jouw job uitoefent en beleeft.

Getuigenissen van collega's

De komende maanden zullen op deze pagina op regelmatige basis getuigenissen verschijnen van collega's die geconfronteerd werden met een ingrijpende gebeurtenis. We focussen ons hierbij op de manier hoe deze collega's daar achteraf zijn mee omgegaan. Hoe ervoeren zij dit? Konden zij bij iemand terecht? Hebben zij hulp gezocht? Vinden zij dat er binnen ons korps extra ondersteuning nodig is?

Tips van Personeelszorg en het taboe doorbreken

Enerzijds willen wij je met deze bijdragen helpen om de normale reacties, gewaarwordingen en klachten die zich kunnen voordoen na een schokkende gebeurtenis, bij jezelf en anderen, te leren herkennen en erkennen. De collega's van personeelszorg zullen hiervoor na iedere bijdrage een woordje uitleg geven over één of meerdere kenmerkende reacties die in de getuigenis naar voor zijn gekomen. Daar kunnen ook tips bij staan over hoe je daar op een gezonde manier mee kan omgaan. Anderzijds willen wij ook het taboe doorbreken om te praten over hetgeen je overkomen is. De pijn bij jezelf erkennen is een eerste stap naar een gezonde verwerking. Het uiten van die pijnlijke gevoelens in een veilige omgeving is de volgende.

Nood aan een gesprek?

Als je behoefte hebt aan een gesprek, dan kan je altijd contact opnemen met Personeelszorg. Wil je zelf graag jouw ervaring delen met de collega's, geef dan een seintje aan (*naam weggelaten*).

Onder interviewvorm vertellen twee inspecteurs van de interventiedienst daarna over een traumatogene gebeurtenis (Sanctorum, Een ongeval met dodelijke afloop, 2019) in het artikel “Een ongeval met dodelijke afloop”. De twee inspecteurs beschrijven een dodelijk ongeval, waarbij de chauffeur verkoold in het wrak van zijn auto werd aangetroffen. Ze stonden in voor de identificatie van het slachtoffer en voor de slechtnieuwsmelding. Samen met de nabestaande bezochten ze ook de plaats van het ongeval, begeleid door slachtofferzorg. Eén van de twee intervenanten herbeleefde de gebeurtenis tijdens alledaagse handelingen en bleef met een krop in de keel lopen. Door de gebeurtenis keer op keer te herbespreken met haar collega, werd de ban gebroken. *“Probeer met elkaar te praten en naar elkaar te luisteren. Dat hebben de collega’s ook met mij gedaan. Zoniet liep ik er misschien nog langer mee rond.”*

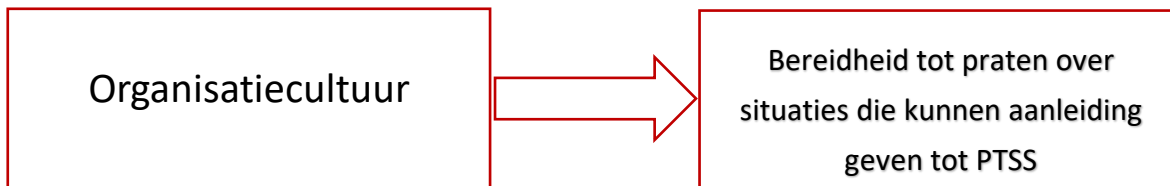
Op 07/03/19 werd het tweede interview gepubliceerd over een schietincident. Daarin komen tunnelvisie en het belang van steun van de leidinggevenden aan bod (Sanctorum, Een ramkraak met verstrekkende gevolgen, 2019). Het derde artikel in de reeks bespreekt hoe de confrontatie met een dode baby aan de ribben blijft plakken (Sanctorum, Een tussenkomst die aan de ribben plakt, 2019).

5.4 Besluit

In dit hoofdstuk werd een uitgebreide reis gemaakt door de literatuur, waaruit blijkt dat PTSS een erkende medische en psychische diagnose is. De literatuur over organisatiecultuur verduidelijkt dat elke organisatie een DNA heeft; dat is niet anders voor de politieorganisatie. De literatuur is er minder eenduidig over of er nu zoiets bestaat als ‘de politiecultuur’. Onderzoek definieert duidelijke kenmerken gelinkt aan het begrip ‘politiecultuur’, maar wijst tegelijkertijd op de variatie die er bestaat zowel tussen als binnen de politieorganisaties. Deze kenmerken worden meegenomen naar het empirisch onderzoek voor het operationaliseren van de enquête. We bekeken wat de organisatiecultuur is voor politiezone Gent, die zich als een familiebedrijf probeert te profileren. Voldoende wetgevende bronnen en beleidsdocumenten tonen aan dat er gewerkt wordt rond het psychosociaal welzijn. Een recent praktijkvoorbeeld bewijst dat er een beleid is inzake PTSS.

6 Empirisch onderzoek

6.1 Onderzoeksopzet



Om te onderzoeken of er een invloed is van de organisatiecultuur van de politie op de bereidheid om te praten over traumatogene situaties, worden d.m.v. literatuurstudie de kenmerken gedistilleerd die horen bij organisatiecultuur. Vervolgens koppelen we daar meetbare indicatoren aan die we kunnen omzetten in vragen voor de enquête. Hieronder geven we de kenmerken weer die gebruikt werden bij de operationalisering van de enquête (zie **Tabel 2**). Deze vijf kenmerken werden weerhouden omdat ze meetbaar zijn via vraagstelling naar gedrag of meningen en omdat er een invloed kan van verondersteld worden. De vijf kenmerken tonen enige overlapping, bv. tussen loyaliteit en solidariteit, of tussen wij-zij-denken en cynisme.

Om de bereidheid tot praten te meten werd gevraagd hoe waarschijnlijk het is dat er over de gevoelens zou gepraat worden in volgende situaties:

- Na een schietincident;
- Na de zelfmoord van een collega;
- Na het uitvoeren van een reanimatie;
- Na zelf slachtoffer te worden van slagen en verwondingen;
- Na de confrontatie met een zwaargewond of dood kind;
- Na de confrontatie met een verminkt lichaam;
- Nadat je echt schrik hebt gehad bij een tussenkomst;
- Na een zaak van verkrachting of ernstig zedenfeit.

Tabel 2: Weerhouden kenmerken OC voor de operationalisering van de enquête

Kenmerken organisatiecultuur	Indicatoren organisatiecultuur
<p>Loyaliteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groepsbelang boven individueel belang • Nieuwelingen moeten loyaliteit bewijzen 	<p>Belangrijk om te passen in de groep.</p> <p>Belangrijk om goede banden te hebben met de directe collega's.</p> <p>Nieuwe collega's moeten low profile blijven en zich eerst bewijzen.</p>
<p>Wij-zij-denken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sterke identificatie met organisatie en collega's • Buitenstaanders zijn potentieel gevaar • Kloof tussen werkvloer en leiding 	<p>Burgers begrijpen ons werk niet.</p> <p>Gevaar, risico's en bedreigingen zijn inherent aan de job.</p> <p>(Hogere) leidinggevenden begrijpen de problemen van het straatwerk minder goed.</p>
<p>Onderlinge solidariteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elkaar kunnen vertrouwen • Veel solidariteit 	<p>Nieuwe collega's moeten eerst hun strepen verdienen.</p> <p>Nieuwe collega's moeten zwijgen en leren van meer ervaren collega's.</p>
<p>Fysiek & mentaal sterk werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculiene cultuur 	<p>Je moet tegen een stootje kunnen, tegen heftige gebeurtenissen op straat kunnen.</p> <p>Een goede politieambtenaar is fysiek fit.</p> <p>Harde grappen horen erbij.</p>
<p>Cynisme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realiteit is minder spannend dan de film • Nut van het werk 	<p>Criminelen krijgen veel te veel kansen.</p> <p>Het werk als zinloos ervaren.</p>

De situaties werden geselecteerd op basis van de literatuurstudie over traumatogene gebeurtenissen en PTSS. Vervolgens werd gevraagd met wie de respondent dan zou spreken over de gebeurtenis.

Als achtergrondvariabelen (socio-demografische gegevens) werden weerhouden: leeftijd, geslacht, hoogste behaalde diploma en leidinggevende functie of niet. Om de invloed van organisatiecultuur te meten werden verschillende stellingen bevroegd die te linken zijn met de afzonderlijke kenmerken van politiecultuur, met name loyaliteit, solidariteit, fysiek en mentaal sterk zijn, cynisme en wij-zij-denken. Enkele stellingen meten dan weer persoonsgebonden eigenschappen.

Onder Methodologie wordt verder ingegaan op de operationalisatie van deze centrale begrippen.

6.2 Onderzoekseenheden

De theoretische onderzoekspopulatie bestaat uit alle medewerkers van de politiezone Gent. De operationele onderzoekspopulatie bestaat uit alle medewerkers (agenten, inspecteurs en hoofdinspecteurs) van de interventiedienst, het bijzonder bijstandsteam, het hondenteam, de wijkdienst en de lokale recherche van de politiezone Gent. Ook alle slachtofferbejegenaars werden bevroegd; deze dienst bestaat uit zeven maatschappelijke assistenten. Er wordt bewust gekozen voor een ruime groep, waarvan de medewerkers van de interventiedienst, het bijzonder bijstandsteam en het hondenteam het meest in eerste lijn reageren op gebeurtenissen waarbij sprake kan zijn van een 'critical police incident'. De medewerkers van de wijkdienst en lokale recherche komen hoofdzakelijk in tweede lijn tussen, hoewel door de interne werking van de politiezone Gent dit soms ook in eerste lijn kan zijn. De slachtofferbejegenaars komen altijd in tweede lijn tussen bij slachtoffers en nabestaanden (niet bij personeelsleden), maar dit zijn dan vaak ingrijpende tussenkomsten (vb. slechtnieuwsmeldingen bij overlijdens). Door de doelgroep niet enkel te beperken tot de interventiedienst betrachten we ook oog te hebben voor eventuele subculturen binnen het korps; om dezelfde reden worden zowel basised medewerkers als eerstelijnsleidinggevenden (dit zijn de directe teamchefs, middenkaders) bevroegd. De operationele populatie omvat de groep die als gevolg van hun werkzaamheden vatbaar is voor PTSS. Een aantal diensten (bv. Dienst Human Resources, ICT) zijn dit niet.

6.3 Introductie van het onderzoek

Het onderzoek werd op volgende manieren kenbaar gemaakt aan de potentiële respondenten.

- Digitaal: op het intranet van de politiezone via nieuwsbericht op 21/01/2019 (zie Bijlage 2: Aankondiging enquête op intranet PZ Gent) en officiële publicatie in het korpsjournaal POLI-zine op 22/01/2019 (zie Bijlage 3: Publicatie in korpsjournaal POLI-zine);
- Schriftelijk: via e-mail met de effectieve uitnodiging met link tot deelname op 23/01/2019;
- Reminder via e-mail op 31/01/2019.

6.4 Dataverzamelingsinstrument

De enquête (zie Bijlage 1: Dataverzamelingsinstrument – enquête) gebruikt voor dit onderzoek bestaat uit **16** vragen⁸. De enquête gebeurde **online** en de identiteit van de respondenten bleef volledig anoniem. De enquête werd opengesteld op 23/01/2019 om 07.00 uur en afgesloten op 16/02/2019 om 06.00 uur. Elke vraag moest verplicht beantwoord worden om de enquête te kunnen afronden, er is dus geen sprake van item-non-respons.

Er werd een **prétest** afgenomen bij tien respondenten die niet tot de populatie behoorden.

De vraag tot deelname aan de enquête werd verstuurd aan 716 medewerkers. Door middel van zelfselectie besluiten de onderzoekseenheden te participeren of niet aan de enquête.

De samenstelling van de type vragen wordt weergegeven in onderstaande tabel.

⁸ Vraag 7 werd niet weerhouden voor data-analyse omdat er in de enquête een fout was geslopen bij het programmeren: de antwoordmogelijkheid "2 keer" was weggevalen (schaal met 5 antwoordmogelijkheden: neen; 1 keer; 2 keer; 3-5 keer; Meer dan 5 keer).

Type vraag	Aantal
Socio-demografische vragen	6
Gesloten vragen	14
Open vragen	2
Halfopen vragen	0
Enkelvoudige vragen	8
Meervoudige vragen	1
Dichotome vragen	3
Schaalvragen	5

De bevroegde respondenten zijn als volgt verdeeld over de diensten binnen de politiezone Gent:

Dienst	Verstuurd	Beantwoord	Responsgraad
Interventiedienst	316	158	50,0%
Wijkdienst	246	92	37,4%
Lokale recherche	112	43	38,4%
Hondenteam	11	7	63,6%
Bijzonder bijstandsteam	24	19	79,2%
Slachtofferbejegenaars	7	7	100,0%
Totaal	716	326	45,5%

N = 716; n = 326

De foutenmarge⁹ bedraagt 4,01%. Het betrouwbaarheidsniveau bedraagt 95% (Neckebroeck, Vanderstraeten, & Verhaeghe, 2016).

6.5 Hypothesen

De hypothesen worden geformuleerd op basis van de literatuurstudie en de gesprekken met de experts uit het werkveld. Ze drukken een veronderstelling uit vertrekkend van de centrale onderzoeksvraag. De hypothesen worden getoetst aan de data, die een beschrijvend of verklarend antwoord zal bieden en de hypothese bevestigen of ontkrachten. De verwachting kan dus geverifieerd (bevestigd) of gefalsifieerd worden (ontkracht).

- Vrouwen tonen een grotere bereidheid dan mannen om traumatogene gebeurtenissen te bespreken.
- De bereidheid om traumatogene gebeurtenissen te bespreken beperkt zich tot de vaste collega.
- Leidinggevend tonen een grotere bereidheid tot het bespreken van traumatogene gebeurtenissen dan niet-leidinggevend.
- Hoger opgeleiden tonen een grotere bereidheid dan lager opgeleiden om traumatogene gebeurtenissen te bespreken.
- De kenmerken van de organisatiecultuur vormen een belemmering om te praten over traumatogene gebeurtenissen.
- De persoonsgebonden kenmerken hebben een invloed op de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen.

⁹ <https://nl.checkmarket.com/steekproefcalculator/>

6.6 Methodologie

De data-analyse werd uitgevoerd met IBM SPSS Statistics versie 24.0.0.0 en op basis van het handboek “Toegepaste statistiek met SPSS voor criminologen” (Pauwels, 2012).

“Bereidheid tot praten” is als afhankelijke variabele genomen. Daarnaast werden als onafhankelijke variabelen kenmerken van de organisatiecultuur genomen, welke algemene concepten zijn die niet direct waarneembaar of meetbaar zijn. Zo werd bereidheid om te praten bevraagd aan de hand van acht traumatogene situaties in vraag 11 (zie **Tabel 3**). Om organisatiecultuur te bevragen, waren 15 items in de vragenlijst van toepassing, waarvan vooropgesteld waren dat deze vijf kenmerken van organisatiecultuur zouden meten: loyaliteit, solidariteit, fysiek en mentaal sterk zijn, cynisme en wij-zij-denken. Vijf items werden gelinkt aan persoonsgebonden kenmerken. Om deze variabelen in hun geheel te kunnen meten werd gebruik gemaakt van een gesommeerde likertschaal (Pauwels, 2012, p. 159). Verschillende vragen werden gebruikt en gecombineerd om één dimensie (bv. loyaliteit) te kunnen meten. Elke vraag of stelling kon beantwoord worden a.d.h.v. een likertschaal met vijf antwoordcategorieën (erg onwaarschijnlijk tot erg waarschijnlijk of volledig oneens tot volledig eens). Om de interne consistentie tussen de vragen na te gaan – of in mensentaal in welke mate de verschillende enquêtevragen hetzelfde concept meten – werd gebruik gemaakt van Cronbach’s alpha. De waarde van Cronbach’s alpha ligt tussen 0 en 1, waarvan wordt aangenomen dat een waarde vanaf 0,80 wijst op een hoge interne samenhang tussen de items (Baarda & de Goede, 2001). Diverse onderzoekers aanvaarden ook lagere scores (vanaf 0,60 of zelfs minder)¹⁰, hoewel algemeen de arbitraire score van 0,70 wordt vooropgesteld (Taber, 2018).

¹⁰ Interpretaties toegekend aan Cronbach’s alpha scores in divers wetenschappelijk onderzoek: (0.93–0.94), strong (0.91–0.93), reliable (0.84–0.90), robust (0.81), fairly high (0.76–0.95), high (0.73–0.95), good (0.71–0.91), relatively high (0.70–0.77), slightly low (0.68), reasonable (0.67–0.87), adequate (0.64–0.85), moderate (0.61–0.65), satisfactory (0.58–0.97), acceptable (0.45–0.98), sufficient (0.45–0.96), not satisfactory (0.4–0.55) and low (0.11). (Taber, 2018)

6.6.1 Afhankelijke variabele: bereidheid tot praten

Tabel 3: Operationalisatie bereidheid tot praten

Afhankelijke variabele: bereidheid tot praten 8 items met 5-punten likertschaal (erg onwaarschijnlijk tot erg waarschijnlijk)	Cronbach's Alpha
Na de confrontatie met een verminkt lichaam	0,888
Na het uitvoeren van een reanimatie	
Na zelf slachtoffer te worden van slagen & verwondingen	
Na een zaak van verkrachting of ernstig zedenfeit	
Nadat je echt schrik hebt gehad bij een tussenkomst	
Na een schietincident	
Na de zelfmoord van een collega	
Na de confrontatie met een zwaargewond of dood kind	

Om te bewijzen dat de acht items wel degelijk bij elkaar horen werd een confirmerende factoranalyse uitgevoerd. De factoranalyse moet zekerheid verschaffen over het unidimensionele karakter van onze schaal 'bereidheid tot praten'; het is een kritische toets van de schaalconstructie (De Pelsmacker & Van Kenhove, 2017) (Pauwels, 2012). De factoranalyse bevestigde het samenhangen van de items onder één factor; elk item haalt een score > 0,4 en laadt dus voldoende op de factor. Eenvoudig gezegd controleert de factoranalyse of de vragen die we samen nemen als één begrip, wel degelijk één factor of begrip meten.

De voorbereidende controle van de afhankelijke variabele wordt gerapporteerd in Bijlage 4: Voorbereidende controle meervoudige lineaire regressieanalyse.

Tabel 4: Factoranalyse bereidheid tot praten

	Factor 1
Na de confrontatie met een verminkt lichaam	,813
Na het uitvoeren van een reanimatie	,744
Na zelf slachtoffer te worden van slagen & verwondingen	,740
Na een zaak van verkrachting of ernstig zedenfeit	,697
Nadat je echt schrik hebt gehad bij een tussenkomst	,676
Na een schietincident	,676
Na de zelfmoord van een collega	,668
Na de confrontatie met een zwaargewond of dood kind	,643

Extraction Method: Principal Axis Factoring. a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

We kunnen concluderen dat de schaal voor ‘**bereidheid tot praten**’ heel betrouwbaar is (acht items; 1 factor; $\alpha = 0,888$).

6.6.2 Onafhankelijke variabele: persoonsgebonden kenmerken

Voor de persoonsgebonden kenmerken werden vijf items gecombineerd in een gesommeerde likertschaal. Opnieuw werd Cronbach’s alpha berekend om de interne consistentie te bepalen en een confirmerende factoranalyse uitgevoerd om zekerheid te verschaffen over het unidimensionele karakter van de schaal.

Tabel 5: Operationalisatie persoonsgebonden kenmerken

Onafhankelijke variabele: persoonsgebonden kenmerken	Cronbach’s Alpha
5 items met 5-punten likertschaal (volledig oneens tot volledig eens)	
...ik schrik heb om er zelf over te praten	0,704
...ik vind dat ik sterk genoeg ben om dit alleen te verwerken	
...ik me niet graag kwetsbaar opstel	
Het is moeilijk volledig tot rust te komen, ook als ik niet werk	
Ik heb schrik om fouten te maken tijdens het werk	

Tabel 6: Factoranalyse persoonsgebonden kenmerken

	Factor 1
...ik schrik heb om er zelf over te praten	,601
...ik vind dat ik sterk genoeg ben om dit alleen te verwerken	,606
...ik me niet graag kwetsbaar opstel	,807
Het is moeilijk volledig tot rust te komen, ook als ik niet werk	,409
Ik heb schrik om fouten te maken tijdens het werk	,449

Extraction Method: Principal Axis Factoring. a. 1 factors extracted. 10 iterations required.

We kunnen concluderen dat de schaal voor **'persoonsgebonden kenmerken'** betrouwbaar is (vijf items; 1 factor; $\alpha = 0,704$).

6.6.3 Onafhankelijke variabele: organisatiecultuur

6.6.3.1 Inleiding

Om de items te identificeren die bij de vijf weerhouden kenmerken van organisatiecultuur (zie **Tabel 2**) horen, werd een exploratieve factoranalyse uitgevoerd op de items die bij het operationaliseren van de enquête werden gelinkt aan een kenmerk van de politiecultuur. Tussen sommige items wordt weinig samenhang herkend. We weerhouden drie kenmerken voor organisatiecultuur: fysiek en mentaal sterk zijn, cynisme en solidariteit.

6.6.3.2 Fysiek en mentaal sterk zijn

Voor het kenmerk 'fysiek en mentaal sterk zijn' werden drie items¹¹ gecombineerd in een gesommeerde likertschaal. Opnieuw werd Cronbach's alpha berekend om de interne

¹¹ Oorspronkelijk werd met vijf items in de gesommeerde likertschaal gewerkt ("dit kan mijn carrière/toekomst schaden" + "schrik dat mijn vaste collega niet meer met mij zou willen werken"), maar dit resulteerde in een lagere waarde voor Cronbach's alpha. Daarom werd beslist slechts drie items te weerhouden.

consistentie te bepalen en een confirmerende factoranalyse uitgevoerd om zekerheid te verschaffen over het unidimensionele karakter van de schaal.

Tabel 7: Operationalisatie (OC) fysiek en mentaal sterk zijn

Onafhankelijke variabele: organisatiecultuur – fysiek en mentaal sterk zijn 3 items met 5-punten likertschaal (volledig oneens tot volledig eens)	Cronbach's Alpha
...ik schrik heb voor mijn imago	0,893
...ik niet als een "softie" wil beschouwd worden	
...ik schrik heb voor de reactie van collega('s)	

We kunnen concluderen dat de schaal voor 'fysiek en mentaal sterk zijn' heel betrouwbaar is (drie items; 1 factor; $\alpha = 0,893$).

6.6.3.3 Cynisme

Een ander kenmerk van de politiecultuur waarvan een invloed op de bereidheid tot praten wordt verondersteld, is cynisme.

Tabel 8: Operationalisatie (OC) cynisme

Onafhankelijke variabele: organisatiecultuur – cynisme 5 items met 5-punten likertschaal (volledig oneens tot volledig eens)	Cronbach's Alpha
Criminelen zijn sneller vrij dan ons papierwerk klaar	0,587
Ons werk krijgt onvoldoende respect van de burger	
Er is onvoldoende ondersteuning van de (hogere) leidinggevenden	
Ons werk is vaak zinloos	
Zwarte humor is de beste manier om met ons werk om te gaan	

We kunnen concluderen dat de schaal voor 'cynisme' matig betrouwbaar is (vijf items; 1 factor; $\alpha = 0,587$). Omdat we hypothetisch een invloed veronderstellen van cynisme op de bereidheid tot praten, wordt dit construct niettemin meegenomen in het verklarend onderzoek.

Vorbereidende analyses leiden er toe ons te beperken tot bovenstaande kenmerken van de organisatiecultuur: er werd getracht de andere kenmerken van de organisatiecultuur te meten, maar de schalen waren uiterst onbetrouwbaar, waardoor ze niet konden meegenomen worden in de analyse.

6.6.3.4 Toekomstperspectief

Uit de voorbereidende analyse blijkt dat deze twee items sterk laden op eenzelfde factor. Daar we hypothetisch een invloed van deze items veronderstellen op de bereidheid tot praten, weerhouden we deze factor als 'toekomstperspectief'.

Tabel 9: Operationalisatie toekomstperspectief

Onafhankelijke variabele: toekomstperspectief 2 items met 5-punten likertschaal (volledig oneens tot volledig eens)	Cronbach's Alpha
...dit mijn carrière/toekomst kan schaden	0,657
...ik schrik heb dat mijn (vaste) collega niet meer met mij zou willen werken	

We kunnen concluderen dat de schaal voor 'toekomstperspectief' betrouwbaar is (twee items; 1 factor; $\alpha = 0,657$). Omdat we hypothetisch een invloed veronderstellen op de bereidheid tot praten, wordt dit construct meegenomen in het verklarend onderzoek.

6.7 Resultaten

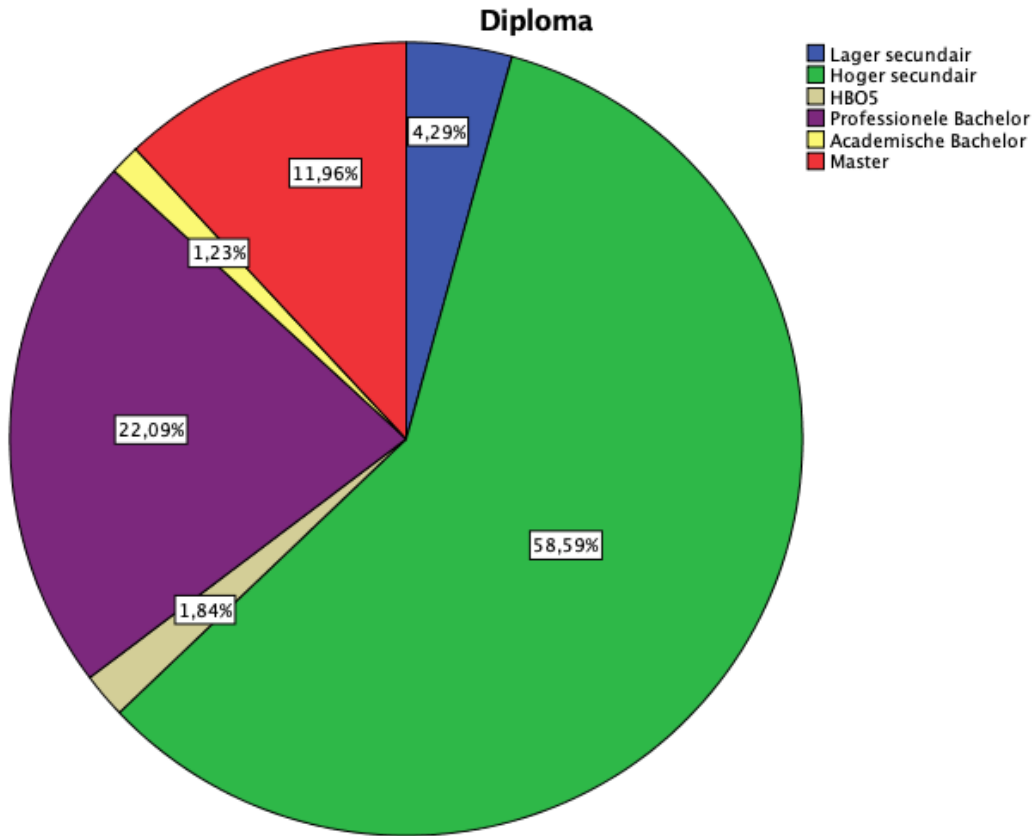
6.7.1 Resultaten beschrijvend onderzoek: achtergrondvariabelen

326 respondenten beantwoordden de enquête, wat een responsgraad betekent van 45,5%. In de **Tabel 10** staat de verdeling van de respondenten volgens dienst waarvan ze deel uitmaken.

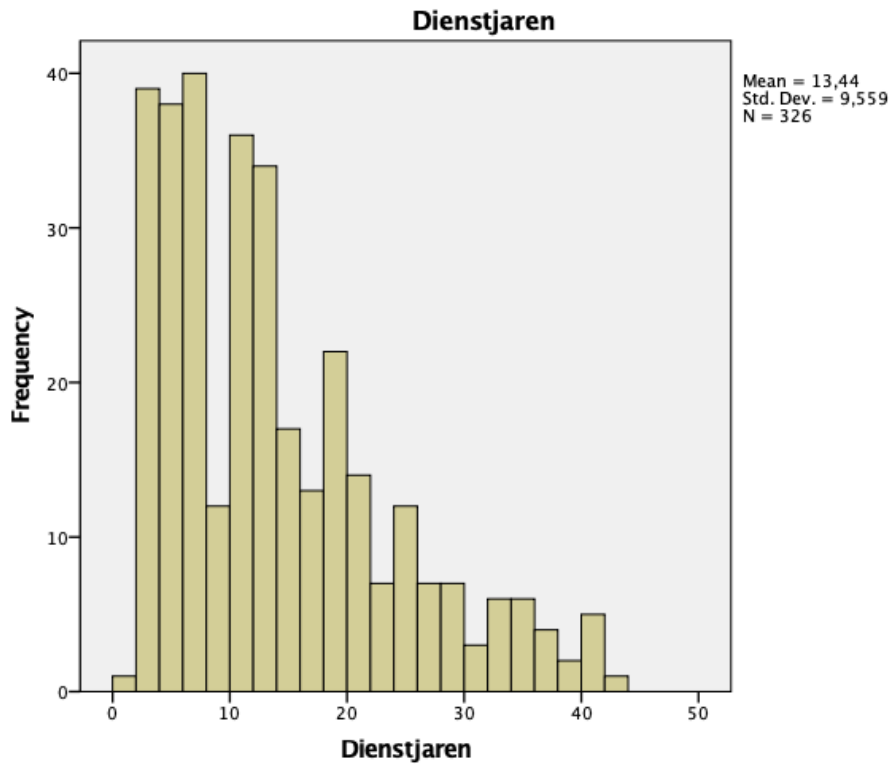
Tabel 10: Frequentietabel van de respondenten volgens dienst

	Absoluut aantal	Percentage
Interventie	158	48,5
Wijk	92	28,2
Lokale recherche	43	13,2
Hondenteam	7	2,1
Bijzonder bijstandsteam	19	5,8
Slachtofferbejegening	7	2,1
Totaal	326	100,0

73% van de respondenten waren mannen en 27% vrouwen. 14,1% van de respondenten zijn leidinggevenden (eerstelijns) en 85,9% niet. De gemiddelde leeftijd is 36,3 jaar (sd 9,65) en situeert zich tussen minimum 23 en maximum 62 jaar. Het gemiddeld aantal dienstjaren bedraagt 13,4 jaar (sd 9,56). De minst ervaren respondent is 1 jaar in dienst bij de politie en de meest ervaren is 42 jaar in dienst. Meer dan 50% (50,9%) van de respondenten heeft minder dan 11 jaar dienst. De grootste groep (58,59%) heeft een diploma hoger secundair onderwijs. Een opvallend grote groep heeft ook – zonder dat dit een vereiste is voor de kaders die werden bevraagd – een diploma hoger onderwijs: 22,09% een professionele bachelor, 1,23% behaalde een academische bachelor en 11,96% is in het bezit van een master.



Grafiek 1: Respondenten volgens hoogst behaalde diploma



Grafiek 2: Staafdiagram van de respondenten volgens aantal dienstjaren

6.7.2 Resultaten beschrijvend onderzoek: risico op PTSS

Met vraag 9 werd bij de respondenten gepeild of ze al bij een schietincident waren betrokken, hetzij zelf als schutter, hetzij als collega van de schutter, hetzij als slachtoffer dat beschoten werd. Uit de literatuur blijkt dat betrokken zijn in een schietincident de kansen vergroot om geconfronteerd te worden met PTSS.

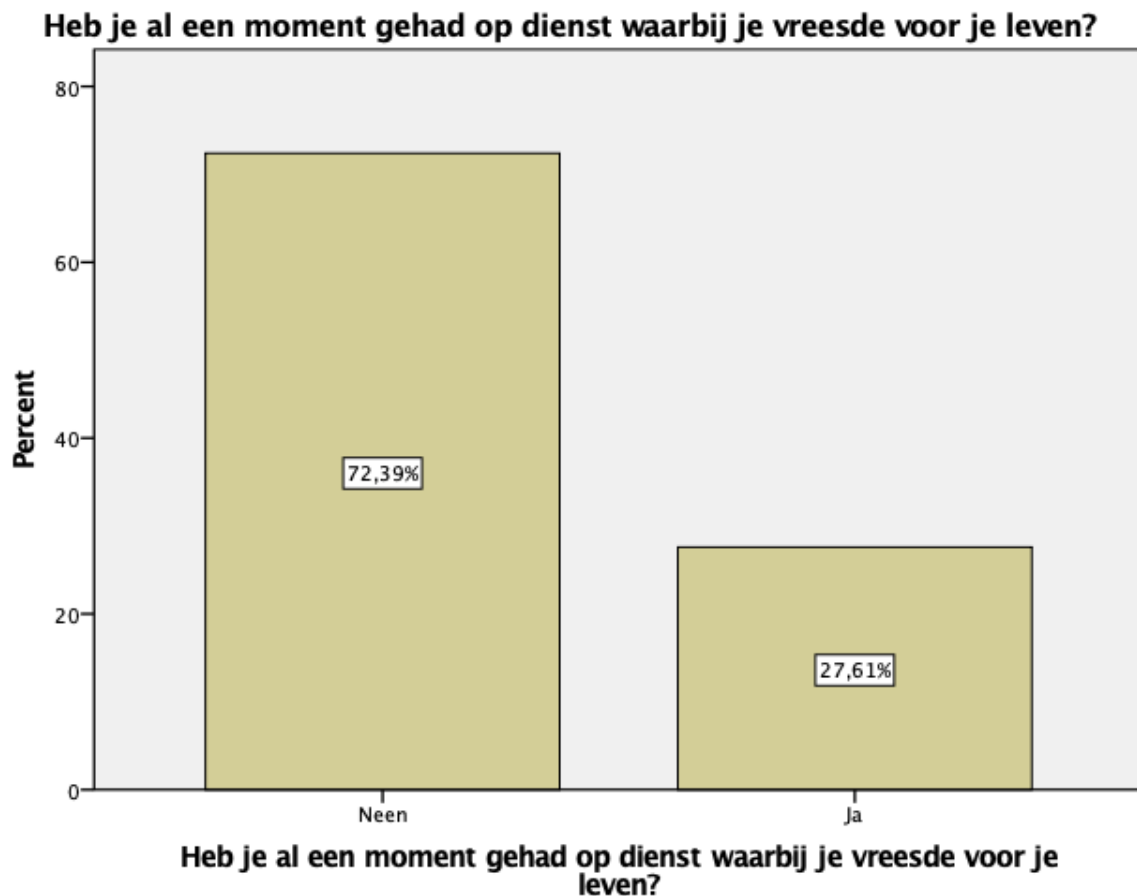
Tabel 11: Betrokkenheid bij een schietincident

Was je ooit in je loopbaan al betrokken bij een schietincident?

Dienst	Neen		Zelf geschoten		Collega geschoten		Beschoten	
	% (absoluut aantal)		% (absoluut aantal)		% (absoluut aantal)		% (absoluut aantal)	
Interventie	82,3	(130)	4,4	(7)	13,3	(21)	0,0	(0)
Wijk	84,8	(78)	7,6	(7)	6,5	(6)	1,1	(1)
Lokale recherche	60,5	(26)	7,0	(3)	23,3	(10)	9,3	(4)
Hondenteam	85,7	(6)	0,0	(0)	14,3	(1)	0,0	(0)
Bijzonder bijstandsteam	52,6	(10)	31,6	(6)	15,8	(3)	0,0	(0)
Slachtofferbejegening	100,0	(7)	0,0	(0)	0,0	(0)	0,0	(0)

In het bijzonder bijstandsteam is het hoogste percentage mensen dat zelf al geschoten heeft (31,6%); bij de lokale recherche daarentegen zit de grootste groep die een collega heeft die al geschoten heeft (23,3%) en ook het grootste aantal collega's dat al beschoten werd (9,3%). Opgemerkt moet worden dat de vraagstelling zich richtte op de ganze loopbaan en dat het schietincident in kwestie dus niet noodzakelijk plaatsvond binnen de dienst waarin de respondent zich actueel bevindt. Het percentage van alle respondenten dat al geschoten heeft, bedraagt 7%, terwijl 1,5% al beschoten werd en 12,58% betrokken was bij een incident waarbij een collega heeft geschoten.

Een andere vaststelling is dat 27,61% van de respondenten aangeeft ooit in hun loopbaan al gevreesd te hebben voor hun leven (**Grafiek 3**), terwijl 54,9% al het dienstwapen ter hand nam omdat ze zich (ernstig) bedreigd voelden (**Tabel 12**).



Grafiek 3: Levensbedreigende situatie

Tabel 12: Vuurwapen getrokken in bedreigende situatie

Heb je al je vuurwapen getrokken omdat je je (ernstig) bedreigd voelde?

	Absoluut aantal	Percentage
Neen	147	45,1
1 keer	70	21,5
2 keer	31	9,5
3-5 keer	41	12,6
meer dan 5 keer	37	11,3
Totaal	326	100,0

6.7.3 Resultaten beschrijvend onderzoek: bereidheid tot praten

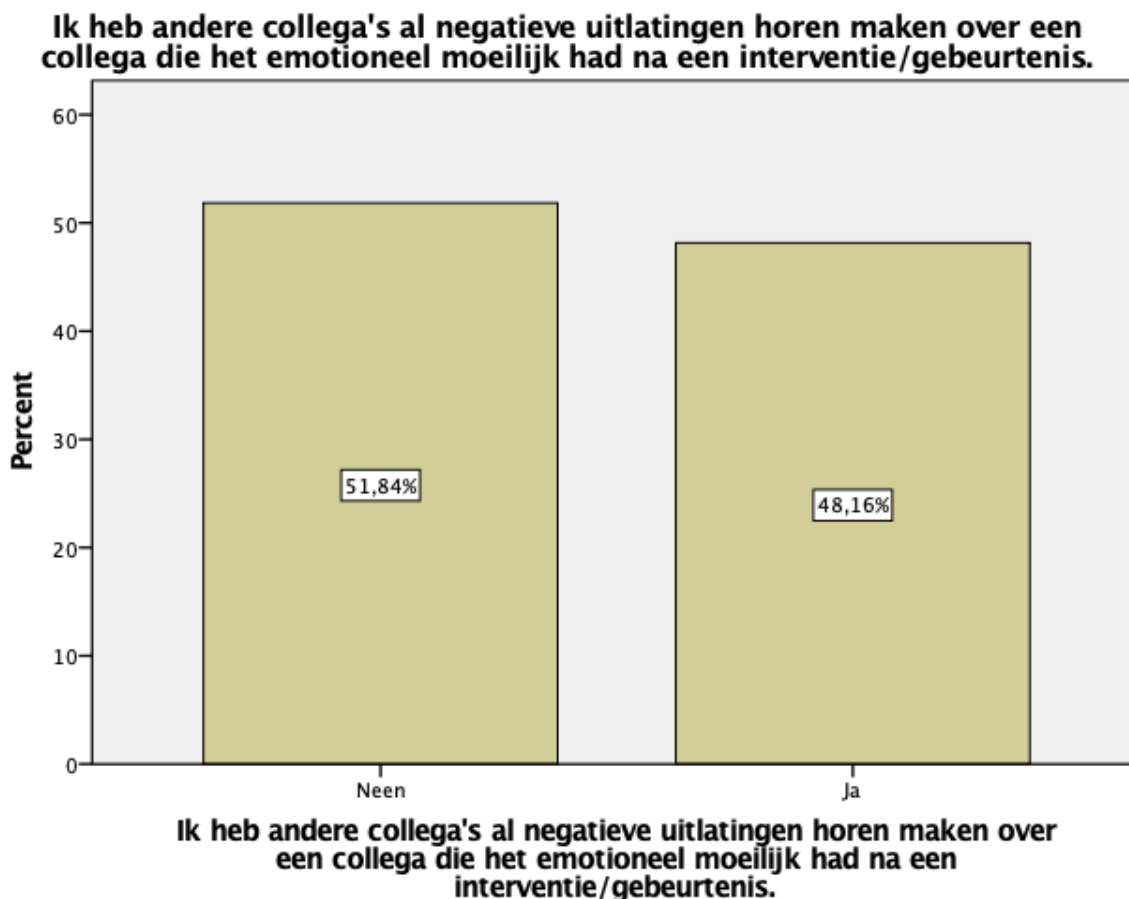
Om te bekijken met wie de respondent het meest bereid is om te praten over een traumatogene gebeurtenis, werden de antwoordcategorieën ‘waarschijnlijk’ en ‘erg waarschijnlijk’ samengeteld¹² en procentueel gewogen ten aanzien van het aantal respondenten per dienst en in totaal (n=326) (zie **Tabel 13**). Voor elke dienst, met uitzondering van het hondenteam, en in het totaal (90,80%) is de vaste collega de gesprekspartner bij uitstek om impactvolle interventies te bespreken. De vaste collega wordt op de voet gevolgd door de levenspartner met 89,57%, op een derde plaats gevolgd door een andere collega waarbij de respondent zich comfortabel voelt (68,10%). Ook de directe leidinggevende scoort behoorlijk goed met een positieve uitschieter bij het bijzonder bijstandsteam en een negatieve uitschieter bij de slachtofferbejegenaars.

Tabel 13: Kruistabel Bereidheid tot praten met wie volgens dienst

Dienst * Bereidheid tot praten met wie (in %) (som categorieën waarschijnlijk + erg waarschijnlijk)							
Praten met ...	Interventie (n=158)	Wijk (n=92)	Recherche (n=43)	Hondenteam (n=7)	Bijzondere bijstand (n=19)	Slachtoffer bejegening (n=7)	Totaal (n=326)
personeelszorg	15,82	19,57	11,63	0,00	0,00	28,57	15,34
vaste collega	93,67	84,78	93,02	85,71	89,47	100,00	90,80
(levens)partner	92,41	82,61	90,70	100,00	89,47	100,00	89,57
vertrouwenspersoon	5,06	16,30	4,65	14,29	5,26	0,00	8,28
goede vriend(in)							
buiten het werk	51,27	55,43	44,19	57,14	36,84	57,14	50,92
directe leidinggevende	48,10	46,74	41,86	42,86	68,42	14,29	47,24
huisarts	11,39	23,91	25,58	0,00	10,53	14,29	16,56
familielid	32,91	31,52	23,26	42,86	47,37	42,86	32,52
psycholoog							
buiten het werk	4,43	11,96	18,60	0,00	5,26	28,57	8,90
andere collega .. comfortabel bij voel	67,09	66,30	65,12	85,71	78,95	85,71	68,10

¹² De waarden ‘waarschijnlijk’ en ‘erg waarschijnlijk’ werden samengenomen omdat deze een mooie indicatie geven van de bereidheid tot praten.

Een verontrustend groot aantal (48,16%) van de respondenten hoorde al andere collega's negatieve opmerkingen maken over een collega die het moeilijk had na een interventie of gebeurtenis. Dit kan gelinkt worden aan het kenmerk 'fysiek en mentaal sterk zijn' van de organisatiecultuur, waar wordt op teruggekomen bij het verklarend onderzoek.



Grafiek 4: Negatieve uitlatingen

6.7.4 Resultaten verklarend onderzoek

In dit onderdeel onderzoeken we of er een effect is van de achtergrondvariabelen en de onafhankelijke variabelen die werden besproken op de bereidheid tot praten. Allereerst wordt het effect van de achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd, diploma en leidinggevend) op de bereidheid tot praten onderzocht¹³ d.m.v. bloksgewijze

¹³ De achtergrondvariabele 'dienstjaren' werd weggelaten omdat er bij een voorbereidende analyse waarbij Cramers' V (dit een associatiemaat op het nominale meetniveau) werd berekend, blijkt dat er geen significante samenhang

regressieanalyse met SPSS (Pauwels, 2012). Deze werkwijze toetst de stellingen die uit de conceptuele modellen werden afgeleid. De bloksgewijze regressieanalyse is een reeks regressieanalyses waarbij telkens een nieuwe variabele wordt toegevoegd. De voorbereidende controle werd uitgevoerd, meer bepaald voor de normaliteit, heteroscedasticiteit en lineariteit (zie Bijlage 4: Voorbereidende controle meervoudige lineaire regressieanalyse).

Tabel 14: Bereidheid tot praten, regressieanalyse model 1 achtergrondvariabelen

Model 1	Bèta-waarde
(Constant)	
Geslacht (man)	-,240 ***
Leidinggevend	-,059
Leeftijd	,066
Diploma	,072
R²	,075
Adjusted R²	,063
N	326

(*) = $p < .10$ * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

6,3% (adjusted R²) van de variantie in de afhankelijke variabele bereidheid tot praten kan verklaard worden door de onafhankelijke achtergrondvariabelen opgenomen in model 1 (geslacht, leeftijd, diploma, leidinggevend).

Enkel de variabele geslacht blijkt een substantieel significant netto-effect te hebben op de afhankelijke variabele bereidheid tot praten en blijkt dus de belangrijkste predictor te zijn in dit model ($\beta = -.240$ ***, $R^2 = 0,075$). Het gaat om een negatief zwak tot matig effect¹⁴. Dit kunnen we zien aan de bèta-waarden. De bèta-waarden geven een indicatie van het

bestaat tussen de dienstjaren en de bereidheid tot praten. Volgens eerder onderzoek is er trouwens ook geen verband tussen het aantal dienstjaren en PTSS-symptomen (Weiss, et al., 2010).

¹⁴ Sterkte effect: 0 – 0.1 = Uitermate zwak; 0.1 - 0.3 = Zwak tot matig; 0.3 – 0.5 = Matig tot sterk; > 0.5 = Zeer sterk

relatieve belang van de onafhankelijke variabelen in de vergelijking. Anders gezegd, ze laten een vergelijking toe van de netto-effecten van de onafhankelijke waarden. Netto-effecten met een absolute bèta-waarde kleiner dan 0,10 worden hier beschouwd als inhoudelijk irrelevant, ongeacht het significantieniveau. De netto-effecten zijn dan immers verwaarloosbaar klein.

Het model toont dus aan dat vrouwen een hogere bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen vertonen.

In het tweede model voegen we de persoonsgebonden kenmerken toe. Adjusted R² stijgt naar 0,141, wat betekent dat 14,1% van de variantie in de afhankelijke variabele bereidheid tot praten kan verklaard worden door de onafhankelijke achtergrondvariabelen en de persoonsgebonden kenmerken.

Tabel 15: Bereidheid tot praten, regressieanalyse model 2 achtergrondvariabelen + persoonsgebonden kenmerken

Model 2	Bèta-waarde
(Constant)	
Geslacht (man)	-,249 ***
Leidinggevend	-,040
Leeftijd	,033
Diploma	,040
Persoonsgebonden kenmerken	-,285 ***
R²	,154
Adjusted R²	,141
Verandering in R²	***
N	326

(*) = $p < .10$ * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

Er is een zwak tot matig negatief netto-effect van de persoonsgebonden kenmerken op de bereidheid tot praten. Dit netto-effect is significant ($\beta = -.285$ ***, $R^2 = 0,154$). Dit betekent dat hoe hoger de score op de persoonsgebonden kenmerken, hoe lager de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen. Adjusted R² stijgt tussen model 1 en model 2 van 0,063 naar 0,141: model 2 is dus een beter verklarend model dan model 1.

In het derde model voegen we de organisatiecultuurkenmerken (fysiek en mentaal sterk zijn, cynisme) en het toekomstperspectief toe. Adjusted R² stijgt naar 0,170, wat betekent dat 17% van de variantie in de afhankelijke variabele bereidheid tot praten kan verklaard worden door de combinatie van alle dimensies.

Tabel 16: Bereidheid tot praten, regressieanalyse model 3 achtergrondvariabelen + persoonsgebonden kenmerken + fysiek en mentaal sterk zijn + toekomstperspectief + cynisme

Model 3	Bèta-waarde
(Constant)	
Geslacht (man)	-,252 ***
Leidinggevend	-,030
Leeftijd	,021
Diploma	,041
Persoonsgebonden kenmerken	-,375 ***
Fysiek en mentaal sterk zijn	,247 ***
Toekomstperspectief	-,072
Cynisme	-,071
R²	,191
Adjusted R²	,170
Verandering in R²	***
N	326

(*) = $p < .10$ * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

Er werd geen significant netto-effect gevonden van “cynisme” en “toekomstperspectief”. Er werd wel een significant positief zwak tot matig netto-effect teruggevonden van “fysiek en mentaal sterk zijn”. In hoofdstuk 7 wordt hier dieper op ingegaan (zie Hypothese 5).

De controle op multicollineariteit wordt weergegeven onder Bijlage 5: Correlatiematrix voor regressieanalyse model 3. Multicollineariteit doelt op de samenhang tussen onafhankelijke variabelen. Om correct een lineaire regressieanalyse te kunnen uitvoeren, is de afwezigheid van multicollineariteit een belangrijke voorwaarde. Als de correlatie

tussen twee onafhankelijke variabelen hoger is dan 0,5 moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Bij 0,8 of hoger mag er zeker geen meervoudige regressie uitgevoerd worden met die onafhankelijke variabelen. De samenhang van die variabelen zou de analyse hoogst onbetrouwbaar maken (Pauwels, 2012).

Er is een zwak tot matig positief netto-effect tussen de bereidheid tot praten en de variabele 'fysiek en mentaal sterk zijn' van de organisatiecultuur. Dit netto-effect is significant ($\beta = .247$ *** $R^2 = 0,191$). Hoe meer de respondenten vinden dat ze hun ware gevoelens moeten verbergen omdat ze schrik hebben voor imago, reactie van collega's of om als softie beschouwd te worden, hoe meer ze bereid blijken te zijn om te praten. Dit lijkt een verrassende bevinding waar we onder hoofdstuk 7 dieper op ingaan. In het model 3 neemt bovendien het belang van de persoonsgebonden kenmerken toe: het netto-effect van de persoonsgebonden kenmerken op de bereidheid tot praten is matig tot sterk geworden. Adjusted R^2 stijgt tussen model 2 en model 3 van 0,141 naar 0,170: model 3 is dus een beter verklarend model dan model 1 en model 2.

6.7.5 Besluit

Met een responsgraad van 45,5% (n=326) is de enquête representatief voor de politiezone Gent. De respondenten hebben een verhouding van circa zeven mannen tegenover drie vrouwen, hebben gemiddeld iets meer dan 13 jaren dienst en de grootste groep (bijna 60%) heeft een diploma hoger secundair onderwijs als hoogst behaalde diploma. 7% van de respondenten heeft al moeten schieten in zijn loopbaan, terwijl meer dan 27% aangeeft al gevreesd te hebben voor hun leven op dienst. De gesprekspartner bij uitstek om traumatogene gebeurtenissen te bespreken is de vaste collega, gevolgd door de levenspartner. Bijna de helft van de respondenten hoorde al andere collega's negatieve opmerkingen maken over een collega die het emotioneel moeilijk had. Uit het verklarend onderzoek blijkt dat drie onafhankelijke variabelen effectief een significant effect hebben op de bereidheid tot praten: het geslacht, de persoonsgebonden kenmerken en het kenmerk van de organisatiecultuur 'fysiek en mentaal sterk zijn'. Het netto-effect is het grootst van de persoonsgebonden kenmerken op de bereidheid tot praten, m.a.w. de

persoonlijke eigenschappen wegen het zwaarst door op de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen.

7 Discussie en conclusie

De discussie en conclusie komen tot stand op basis van de resultaten van het empirisch onderzoek, die vervolgens werden voorgelegd aan de experts. De mening van de experts werd bevraagd a.d.h.v. een semi-gestructureerd interview (zie Bijlage 7: Interviewschema expertsbevraging). Hun inzichten werden verwerkt in de hoofdstukken 7 (Discussie en conclusie) en 8 (Beleidsaanbevelingen). De tijdslijn van de gesprekken met de experts maakt deel uit van Bijlage 8: Tijdslijn expertsbevraging.

7.1 Hypothese 1

Vrouwen tonen een grotere bereidheid dan mannen om traumatogene gebeurtenissen te bespreken.

Deze hypothese wordt door het verklarend onderzoek geverifieerd en is significant. Het stressteam van de federale politie bevestigt dat in hun ervaring vrouwen meer open staan om zorg te vragen dan mannen; in alle literatuur komen vrouwen meer voor in de cijfers van zorgvragers (Rentmeesters, 2019).

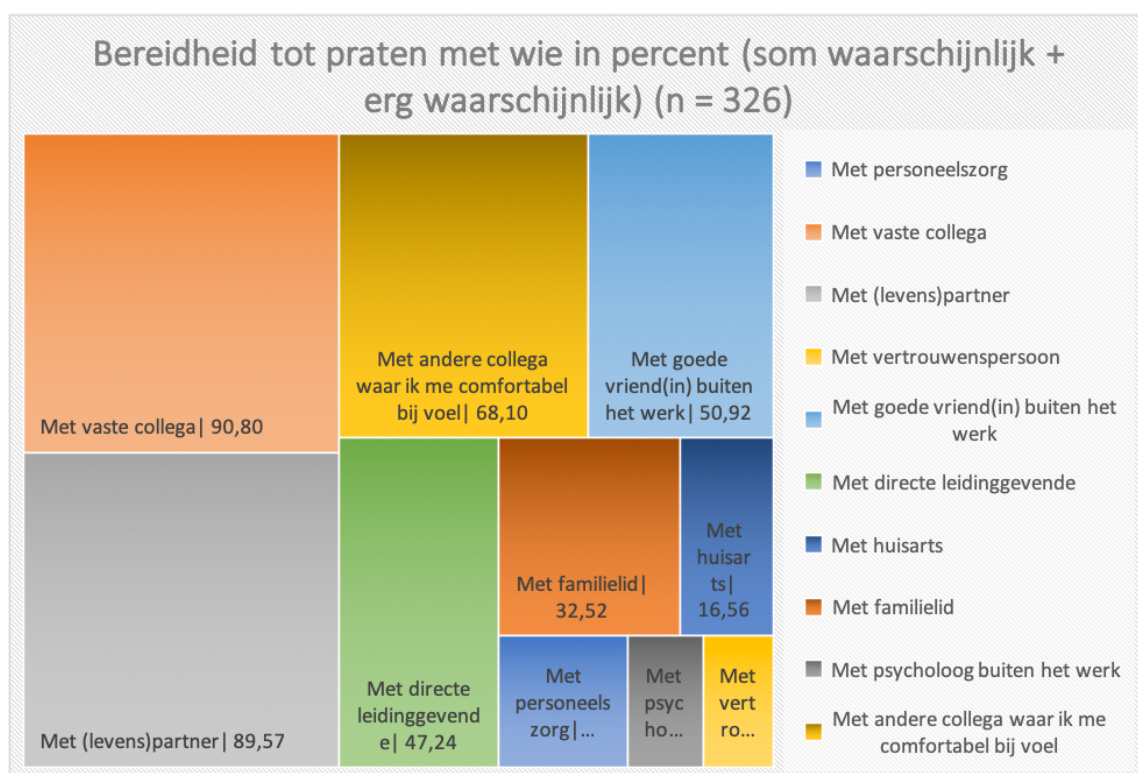
7.2 Hypothese 2

De bereidheid om traumatogene gebeurtenissen te bespreken beperkt zich tot de vaste collega.

De resultaten van dit onderzoek komen overeen met het onderzoek van Daphné De Kegel, eveneens in de politiezone Gent: *“Operationele collega’s zijn de belangrijkste bron van steun na een emotioneel ingrijpend incident. De respondenten bespreken het incident liefst met hun ‘vaste’ partner of andere collega’s die bij de gebeurtenis betrokken waren”* (De Kegel, 2018). De conclusie uit haar onderzoek dat ze thuis de gebeurtenis minder uitvoerig bespreken dan op het werk, wordt deels ontkracht. De vraagstelling peilde uiteraard niet naar de ‘uitvoerigheid’, maar de (levens)partner is met voorsprong de tweede persoon (na de vaste collega) waarmee de respondenten een traumatogene gebeurtenis (zouden) bespreken. Het feit dat de vaste collega de gesprekspartner bij uitstek is, is inherent aan de politiecultuur: *“Because officers in the same group experience similar environmental*

uncertainties, they depend on each other to invoke the coping mechanisms needed to navigate these issues” (Ingram, Terrill, & Paoline III, 2018). Ook de welzijnsenquête die in 2018 werd uitgevoerd in de politiezone Gent bevestigt dat de favoriete gesprekspartner een collega is of de partner/familie/vriend als het gaat over ongewenst gedrag op het werk (IDEWE, 2019). Dat is niet anders als het dus gaat over traumatogene gebeurtenissen.

De grafiek toont de bereidheid tot praten met welke gesprekspartner, gecumuleerd voor de antwoordcategorieën ‘waarschijnlijk’ en ‘erg waarschijnlijk’. Meerdere antwoorden waren mogelijk, dus de som van de percentages > 100%.



Grafiek 5: Bereidheid tot praten in totaalcijfers (%) voor de som van de categorieën waarschijnlijk en erg waarschijnlijk

Deze bevinding wordt volmondig bevestigd door het stressteam van de federale politie (Rentmeesters, 2019). Om die reden investeert het stressteam in het opleiden van collega’s als ‘collegiale opvang’. Dit zijn geen zorgverleners, maar ze zijn wel gebonden door het beroepsgeheim. Hun taak is vooral tweërlei: een luisterend oor bieden en doorverwijzen. Ook De Soir bevestigt de kracht van “psychologisch ontsmettende gesprekken onder collega’s” (De Soir, Redders in nood, 2017). De dienst personeelszorg van de politiezone Gent is verrast door de hoge score van de levenspartner; zij hebben daar andere ervaringen of inzichten. Collega’s geven vaak te kennen dat ze het thuisfront “daar niet mee willen

belasten” (Heymans & Audenaert, 2019). Er wordt verwezen naar de bevinding in het onderzoek van Daphné De Kegel, die stelt dat men liefst niet te veel details bespreekt met de levenspartner (De Kegel, 2018). In dit onderzoek werd echter niet gepeild naar de diepgang van de gesprekken, maar werd enkel gevraagd met wie men traumatogene ervaringen zou bespreken. De Soir bevestigt dat in het begin het belangrijker wordt gevonden om met betrokkenen en lotgenoten te blijven praten. Op termijn komt er onbegrip ten aanzien van de persoon die blijft praten over het incident en wordt de rol van de leidinggevende belangrijker om te zien welke collega er blijft worstelen met de gebeurtenis. In een acute fase is de favoriete gesprekspartner op de eerste plaats de directe collega, gevolgd door de levenspartner, vervolgens de chef en op de vierde plaats de psycholoog. Op lange termijn wisselen de leidinggevende en de directe collega van plaats (De Soir, Diepte-interview, 2019).

7.3 Hypothese 3

Leidinggevend~~en~~ tonen een grotere bereidheid tot het bespreken van traumatogene gebeurtenissen dan niet-leidinggevend~~en~~.

Er werd geen significant effect gevonden, m.a.w. er is geen verschil tussen mensen met een uitvoerende of een leidinggevende functie in de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen. De hypothese wordt gefalsifieerd.

7.4 Hypothese 4

Hoger opgeleiden tonen een grotere bereidheid dan lager opgeleiden om traumatogene gebeurtenissen te bespreken.

Bevestigt het onderzoek m.b.t. leidinggevend~~en~~ en/of hoger opgeleiden de stelling van Reuss-Ianni? Ze schrijft dat twee culturen tegenover elkaar staan in de politieorganisatie: de oude ‘street cop culture’ van mensen uit het werkmilieu die zichzelf voor altijd ‘straatflik’ zien blijven tegenover de ‘management cop culture’ meer bestaande uit middenklasse, met meer opleiding en een hogere mobiliteit, die meer carrière maken of kunnen maken – zelfs buiten de politie – en zich minder afhankelijk van en loyaal voelen tegenover de street cop culture (Reuss-Ianni, 1982). Uit de socio-demografische gegevens

van de enquête blijkt een serieuze verschuiving: van de respondenten, die allen behoren tot het basis- en middenkader en zonder hoger onderwijs tot de politie kunnen toetreden, heeft ongeveer een derde toch een diploma hoger onderwijs.

Er werd echter geen significant effect gevonden, m.a.w. er is geen onderscheid afhankelijk van het hoogst behaalde diploma in de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen. De hypothese wordt gefalsifieerd.

7.5 Hypothese 5

De kenmerken van de organisatiecultuur vormen een belemmering om te praten over traumatogene gebeurtenissen.

Er is enkel een significant positief netto-effect van het kenmerk 'fysiek en mentaal sterk zijn'. Het onderzoek bevestigt dus niet dat het geheel van de organisatiecultuur een effect heeft op de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen. We zoomen hier op in om dit helder te duiden.

De vraagstelling was: "In welke mate ben je het eens met volgende stellingen: Ik laat niet altijd merken hoe ik me echt voel bij of na een bepaalde gebeurtenis op het werk die indruk op me naliet omdat..."

...ik schrik heb voor mijn imago

...ik niet als een "softie" wil beschouwd worden

...ik schrik heb voor de reactie van collega('s)

De antwoordmogelijkheden waren een likertschaal gaande van volledig oneens tot volledig eens.

Er was een positief netto-effect, dus hoe meer respondenten het volledig eens waren, hoe hoger de bereidheid tot praten. Dit zijn de mensen die eigenlijk zeggen dat ze wel **wilden** praten, maar het niet deden omwille van één of meerdere van deze drie redenen. Ze bevestigen dus wat intrinsiek verwacht wordt vanuit de organisatiecultuur, dat ze fysiek en mentaal sterk moeten zijn. Het is dus logisch dat ze een hogere bereidheid tot praten tonen, omdat dit net de mensen zijn die willen praten, maar het niet doen omwille van dit aspect van de organisatiecultuur. In de omgekeerde richting wordt de hypothese ook

bevestigd: respondenten die het oneens zijn met de stellingen, tonen ook een lagere bereidheid tot praten. Dit zijn dus de mensen die van zichzelf vinden dat ze stoer en sterk genoeg zijn en dus geen noodzaak zien om te praten over hun gevoelens. Moest het over respondenten gaan die geen schrik hebben om te praten omwille van hun imago, dan zouden ze het oneens geweest zijn met de stellingen, maar wel een hogere bereidheid tot praten hebben getoond. In dat geval zouden we een negatief effect moeten gevonden hebben, wat dus niet het geval is. Het model bewijst dat de organisatiecultuur – meer bepaald het kenmerk ‘fysiek en mentaal sterk zijn’ – mensen wel degelijk afremt om te praten.

We gaan dieper in op het aspect ‘fysiek en mentaal sterk zijn’ a.d.h.v. het beschrijvend onderzoek: bijna de helft van alle respondenten (48%) antwoordt ‘ja’ op de vraag of ze al collega’s negatieve uitlatingen hebben horen maken over een collega die het emotioneel moeilijk had na een interventie of gebeurtenis. Terwijl net sociale steun door onderling begrip tussen collega’s bij beroepsgelateerde trauma’s van groot belang is. *“Geef gelegenheid om het verhaal te vertellen wanneer daar behoefte aan is. Laat in gesprekken empathie blijken; veroordeel of beschuldig niet en geef geen commentaar. Praat zelf niet te veel en bagatelliseer de gebeurtenissen niet”* (de Bruyne, 2018). Eerder onderzoek bevestigt deze bevindingen. Politie mensen durven er niet mee naar buiten komen omwille van de reactie van hun collega’s, omdat het hun carrière zal schaden, gewoon omdat *“het lastig is om te zeggen dat het niet goed gaat”* (Otten, 2014). *“Uit de resultaten bleek echter dat politieambtenaren weinig tot nooit zelf actief op zoek gaan naar ondersteuning. Bovendien hebben ze het moeilijk om zich kwetsbaar op te stellen. Deze bevinding kan mogelijks worden toegeschreven aan de machocultuur en taboe die er heerst”* (De Kegel, 2018).

De hypothese wordt geverifieerd en is significant.

Het stressteam van de federale politie bevestigt deze hypothese vanuit hun ervaring (Rentmeesters, 2019). Ze komen hieraan tegemoet door een jaarlijkse verplichte supervisie voor bepaalde ‘high risk diensten’ (vb. FCCU, LTWP). Er geldt een “verplichting tot komen, geen verplichting om te spreken”. Op deze manier komt elke medewerker langs en niet enkel degene die willen en/of durven komen, zodat er geen stigmatisering kan gebeuren.

Het creëert een laagdrempeligheid en een kennismaking met het stressteam. Sommigen hebben hierdoor al hun verhaal gedeeld, terwijl ze anders niet eens waren gekomen.

De Soir stelt een veranderende cultuur vast bij brandweer en Defensie in de gunstige zin. De machocultuur neemt af en de bespreekbaarheid van traumatogene gebeurtenissen neemt toe (De Soir, Diepte-interview, 2019).

7.6 Hypothese 6

De persoonsgebonden kenmerken hebben een invloed op de bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen.

De vragen van de enquête peilden naar hoe onzeker en hoe kwetsbaar mensen zichzelf voelden. De hypothese stelt dat hoe hoger mensen scoren op onzekerheid en kwetsbaarheid, hoe minder bereidheid tot praten ze zouden vertonen. De hypothese werd door het onderzoek geverifieerd en is significant. Bovendien toont het verklarend model aan dat de persoonsgebonden kenmerken het grootste effect hebben op de bereidheid tot praten, groter dan de andere twee factoren die een effect hebben, met name geslacht en fysiek en mentaal sterk zijn. Ook in de ervaring van het stressteam van de federale politie zijn de persoonsgebonden kenmerken de belangrijkste voorspeller van hoe iemand zal omgaan met een traumatische gebeurtenis. Dit wordt coping genoemd: de stijl om met problemen om te gaan. Voor traumatogene gebeurtenissen is de beste stijl om sociale steun te zoeken; vrouwen scoren daar hoger (samenhang met hypothese 1). Maar over het algemeen scoren politiemensen daar lager, net omdat ze geselecteerd en opgeleid worden om zelf de zaken aan te pakken en niet om (sociale) steun te zoeken (Rentmeesters, 2019). Er werd onderzoek naar gedaan en er bestaat zelfs een gestandaardiseerde vragenlijst om dit te testen: de Utrechtse Copinglijst (UCL) met als doel het vaststellen van het karakteristieke copinggedrag bij confrontatie met problemen of aanpassingsvereisende gebeurtenissen (Schreurs, Tellegen, & van de Willige, 1984).

De Soir onderschrijft het belang van de persoonsgebonden kenmerken volledig (De Soir, Diepte-interview, 2019).

7.7 Centrale onderzoeksvraag

Heeft de organisatiecultuur van de politie een invloed op de bereidheid tot praten over (ernstige) interventies die aanleiding kunnen geven tot PTSS gecontroleerd voor achtergrondvariabelen en persoonsgebonden kenmerken?

De centrale onderzoeksvraag wordt deels bevestigd: voor het kenmerk 'fysiek en mentaal sterk zijn' van de organisatiecultuur wordt een significant effect vastgesteld, terwijl er geen significant effect kon worden gevonden voor de andere onderzochte eigenschappen van politiecultuur. De impliciete verwachting van de organisatiecultuur om fysiek en mentaal sterk te zijn, is een remmende factor voor de bereidheid tot praten. Er werd eveneens een significant effect gevonden voor de achtergrondvariabele geslacht (vrouwen tonen een hogere bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen) en voor de persoonsgebonden kenmerken (onzekere, meer kwetsbare personen tonen een lagere bereidheid tot praten).

7.8 Kritische bedenkingen

Gezien het om een online enquête ging die volledig anoniem kon worden ingevuld, is er geen controle op de betrouwbaarheid en kwaliteit van de gegeven antwoorden. Ook kon er geen nuancering of bijkomende uitleg gevraagd worden bij de gegeven antwoorden. Anderzijds kan de anonimiteit net de betrouwbaarheid verhogen, gezien het thema PTSS gevoelig ligt om eerlijk en openlijk te bespreken. Het hoog aantal respondenten (n=326) verdeeld over de ganse politiezone maakt de enquête wel representatief. De foutenmarge bedraagt 4,01%: de uitspraken over de onderzoekspopulatie op basis van het onderzoek hebben een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Het gaat echter om een exploratief onderzoek in de politiezone Gent: de resultaten kunnen dus niet zomaar gegeneraliseerd worden voor andere politiezones of voor de federale politie. Een kleine foutenmarge is mogelijk doordat deelnemende respondenten mogelijk meer affiniteit tonen met het onderwerp of er al meer belang aan hechten, dan personen die niet deelnamen. Er is sprake van zelfselectie door de respondenten die deelnamen aan het onderzoek.

Bepaalde categorieën van respondenten (bv. het hondenteam en de slachtofferbejegenaars) vormen een klein percentage van de respondenten, waardoor

verschillen tussen de categorieën eerder toevallig kunnen zijn. Uit de data-analyse bleken echter geen significante verschillen tussen de respondenten volgens oorsprong van de dienst waartoe ze behoren.

Er werd in dit onderzoek ook geen rekening gehouden met eventuele ervaringen die politiemensen voorafgaand aan hun loopbaan of buiten de professionele context hebben. Ook Erik De Soir mist in de praktijk het gebrek aan screening bij hulpverleners naar traumatogene ervaringen op hun levenslijn vóórafgaand aan hun loopbaan als hulpverlener of buiten de werksfeer; tijdens therapie blijken nochtans vaak ook andere ervaringen een rol te spelen (De Soir, Diepte-interview, 2019).

Inhoudelijk valt er een kritische bedenking te maken bij de vaststelling dat een zeer hoog aantal respondenten al negatieve uitlatingen heeft gehoord over collega's die het emotioneel moeilijk hadden, terwijl zowel de literatuur het belang van sociale steun aantoot en ook de respondenten bij dit onderzoek aangeven het liefst met de vaste of andere collega's te praten over traumatogene ervaringen. Je zou kunnen verwachten dat net daarom men eerder zou geneigd zijn met externen of professionele hulpverleners te praten.

7.9 Conclusie

Het verklarend onderzoek toont het grootste netto-effect van de persoonsgebonden kenmerken op de bereidheid tot praten. Dit effect is significant. Dit betekent dat als mensen zelf onzeker of kwetsbaar zijn, ze minder bereid zijn om te praten over traumatogene gebeurtenissen. Daarnaast blijft een significant netto-effect van het geslacht (vrouwen tonen een hogere bereidheid tot praten over traumatogene gebeurtenissen) en van het kenmerk 'fysiek en mentaal sterk zijn' van de organisatiecultuur. De intrinsieke verwachting van de organisatiecultuur die stelt dat men fysiek en mentaal sterk moet zijn in dit werk, remt mensen wel degelijk af om te praten over traumatogene gebeurtenissen. De bereidheid tot praten is bovendien het grootst met de directe collega.

8 Beleidsaanbevelingen

8.1 Proactief

De **cohesie** in eenheden of teams – ongevoelig voor leeftijd, opleidingsniveau of graad – vormt een beschermend effect tegen de ontwikkeling van PTSS (Dickstein, et al., 2010). Een beleid gericht op het versterken van de onderlinge banden binnen diensten en teams helpt het ontstaan van PTSS te voorkomen. De politiezone Gent zet nu al in op het fysiek en mentaal welzijn van de medewerkers, o.a. met het programma “Flik je fit” (Politiezone Gent, 2019) en faciliteert ook teambuildingsactiviteiten (Politiezone Gent, 2015) en sportactiviteiten (Politiezone Gent, 2014). Deze activiteiten verhogen ook de cohesie. De dienst personeelszorg pleit voor nog meer aandacht voor mentale en fysieke gezondheid, fitheid in lijf en hoofd en welzijn in het algemeen. Ze denken daarbij aan fysiek en mentaal versterkende en stressverlagende activiteiten zoals relaxatie, yoga, meditatie en hartcoherentie (Heymans & Audenaert, 2019). Gezien de persoonsgebonden kenmerken doorwegen op de bereidheid tot praten, is het van belang in te zetten op de persoonsversterkende factoren. Initiatieven die recent gestart zijn, zoals de reeks “Praten na de storm” moeten bestendig en verder uitgewerkt worden. De korpschef is alvast het idee genegen om de artikelenreeks te bundelen naar analogie met het kersvers verschenen PTSS-blad van de Nederlandse politie (Politie Nederland - Dienst Communicatie, 2019). Er moet een cultuurverandering ingezet worden die ingaat tegen het beeld dat men fysiek en mentaal sterk moet zijn in deze job en niet kan praten over de gevoelens na traumatogene tussenkomsten. De kennis bij medewerkers omtrent PTSS moet verhoogd worden. *“In de basisopleidingen voor alle kaders zit sinds enkele jaren een uiteenzetting over het stressteam en posttraumatische stress verwerkt, maar een regelmatige opfrissing over het thema is noodzakelijk”* (Rentmeesters, 2019). Daartoe kunnen symposia of lezingen georganiseerd worden, waartoe best sprekers kunnen aangetrokken worden die ervaringsdeskundigen zijn en voeling hebben met het werkveld van de politie of hulpverlening. We moeten aandacht hebben voor het risico van opbouwende PTSS, dat zowel voor het individu als voor de organisatie gevaarlijk is. Voortdurend geconfronteerd worden met traumatogene gebeurtenissen heeft niet alleen zijn effect op de medewerkers zelf, maar ook op het relationele weefsel van de organisatie, schrijft Philippe Bailleur. *“Het*

sijpelt binnen omdat medewerkers vaak geconfronteerd worden met het leed van anderen.”

De term ‘compassion fatigue’ wordt gebruikt voor de psychologische uitputting die een hulpverlener kan oplopen door de voortdurende confrontatie met leed, fysieke aftakeling en dood (Bailleur, 2016). De Soir wijst er nog op dat een lagere bereidheid tot praten veroorzaakt wordt omdat in de praktijk mensen die zich open stellen en kwetsbaar tonen, op de lange termijn er toch weer alleen voor komen te staan. Uiteindelijk kiezen mensen er dan toch maar voor om terug te vallen op de eigen copingmechanismen om traumatogene gebeurtenissen te verwerken (De Soir, Diepte-interview, 2019).

8.2 Reactief

Politiemensen willen in de eerste plaats praten met hun vaste collega of andere collega’s of hun levenspartner. Een systeem van “peer supporters” – eerstelijnscollega’s die als opvangcollega kunnen fungeren – naar analogie met de Fire Stress Teams (FiST)¹⁵ bij de brandweer, kan hier een antwoord bieden. Het is daarbij belangrijk dat deze peer supporters zich in de eerste plaats profileren als collega’s, die dezelfde taal, waarden en normen kunnen begrijpen, en dan pas als stressbegeleiders (De Soir, Van den Steene, & Daubechies, Stress en trauma bij de politie, 2007). Het stressteam van de federale politie biedt een vijfdaagse opleiding aan om ‘collegiale opvang’ – de zogenaamde ‘nulde lijn’ – te organiseren (Stressteam federale politie).

Werken aan vertrouwen en/of een lagere toegankelijkheidsdrempel tot hulpverlening of vertrouwenspersonen kan ook een optie zijn, maar gaat in tegen wat de onderzoeksresultaten suggereren. Dit onderzoek kan niet aantonen of de respondenten die zich geremd voelen om te praten door de organisatiecultuur, dan wel sneller naar gespecialiseerde of externe zorgverstrekkers stappen i.p.v. te praten met de directe collega(s). Naar aanleiding van de psychosociale welzijnsenquête werd al beslist om de medewerkers te sensibiliseren in kader van vertrouwenspersonen (IDEWE, 2019) (Politiezone Gent, 2019). Een jaarlijkse verplichte supervisie bij de Dienst Personeelszorg

¹⁵ <http://www.fist.be>

voor nader te bepalen 'high risk diensten' naar analogie met de werkwijze van het stressteam, is aanbevelenswaardig.

Een eerste initiatief zou kunnen zijn om een praatgroep – een '**peer support group**' – op te richten van ervaringsdeskundigen met schietincidenten, die hun eigen verhaal eerst onderling delen, waarna ze ondersteuning kunnen bieden aan collega's bij toekomstige schietincidenten. Als dit een good practice blijkt, kan dit opengetrokken worden naar een 'peer support group' bestaande uit mensen met gelijkaardige ervaringen, die ruimer ondersteuning biedt bij toekomstige traumatogene gebeurtenissen. De oprichting van dergelijke groep vereist wel de juiste opleiding en omkadering. *"Dit laatste is zeker noodzakelijk, want door de foute dingen te zeggen of te doen, kan er meer schade aangericht worden"* (Rentmeesters, 2019). Nederland kent al een gelijkaardig systeem met het landelijk project "Buddy door dik en dun", waarbij collega-ervaringsdeskundigen andere collega's met PTSS ondersteunen (Politie Nederland - Dienst Communicatie, 2019, p. 19). De Soir wijst erop dat dergelijke initiatieven goedbedoeld starten, maar helaas verwateren als ze onvoldoende ingebed zijn in de cultuur en de operationele processen van de organisatie (De Soir, Diepte-interview, 2019).

Conform de regelgeving moeten bepaalde **geweldsincidenten** en incidenten met bewapening worden gemeld aan de cel geweldbeheersing van de Nationale Politieacademie (Minister van Binnenlandse Zaken, 2008). Momenteel loopt dit proces archaïsch via papieren drager (in PZ Gent het formulier B80 genoemd) en mank: er is een dark number aan incidenten en er is weinig kwalitatieve opvolging. De digitalisering van dit proces moet het aantal meldingen verhogen (kwantiteit) en de begeleiding en opvolging naderhand verbeteren (kwaliteit). De opvolging moet zich zowel toespitsen op de individuele begeleiding (mensgericht) als organisatorisch (procesgericht). Dit ligt ook in de lijn van de risicobeheersing conform de omzendbrief CP3 (Minister van Binnenlandse Zaken, 2011).

Het uitwerken van een **draaiboek crisisinterventie** lijkt opportuun voor ernstige traumatogene gebeurtenissen, zoals schietincidenten of andere ernstige gebeurtenissen. *"Contactname met het stressteam of een eigen gelijkaardige dienst zou verplicht moeten zijn bij bepaalde incidenten. Dit mag niet aan het oordeel overgelaten worden van de leidinggevende van het moment"* (Rentmeesters, 2019). Ook de dienst personeelszorg van

de politiezone Gent is voorstander om in een draaiboek een aantal verplichte consultaties bij een psycholoog te voorzien voor bepaalde traumatogene gebeurtenissen, zoals een schietincident (Heymans & Audenaert, 2019).

8.3 Leiderschap

De resultaten van het onderzoek tonen dat de (directe) leidinggevende goed scoort als gesprekspartner; de rol van leiderschap zowel in de eerste lijn als op het beleidsniveau mag en kan niet onderschat worden. Onderzoek naar PTSS en organizational trauma bevestigt dit (Steinkamp, 2014). Traumatische incidenten kunnen herkend én aangepakt worden door een empathische aanpak waarbij vier aspecten van leiderschap worden gecombineerd:

- Leiders moeten authentiek zijn;
- Leiders moeten medeleven tonen;
- Leiders moeten een zinvolle betekenis geven aan de traumatische ervaring, een verhaal bouwen over wat er gebeurd is en waarom dit de organisatie kan sterker maken, ondanks de negatieve ervaringen en het verlies;
- Leiders laten het verwerkingsproces toe en werken samen met hun team een perspectief uit.

Ook De Kegel spreekt over het belang van leiderschap in haar eerder onderzoek in de politiezone Gent: *“Veelal geven leidinggevenden niet de juiste aandacht aan ingrijpende gebeurtenissen waardoor betrokkenen soms achterblijven met een misnoegd gevoel”* (De Kegel, 2018). Nochtans toont verschillend onderzoek aan dat een hoger niveau van sociale steun en frequenter contact door de leidinggevende leidt tot een snellere werkhervatting (de Bruyne, 2018) (Nieuwenhuijsen, Verbeek, de Boer, Blonk, & van Dijk, 2004). Erik De Soir schrijft dit over leiding na een schokervaring: *“Leidinggevenden hebben een belangrijke inbreng bij het creëren van een context waarbinnen het herstel bevorderd en vergemakkelijkt wordt. In feite zijn zij de enigen die dit kunnen”* (De Soir, Van den Steene, & Daubechies, Stress en trauma bij de politie, 2007). Verder schrijven ze: *“De directie heeft twee opties: bevestigen of negeren. De psychologische impact van een traumatogene gebeurtenis negeren schept altijd problemen binnen het korps op lange termijn.”* Het belang van expliciete steun van de directe leidinggevende en de korpsleiding, is voor de dienst

personeelszorg van de politiezone Gent zeer herkenbaar: *“De impact van de leidinggevende of de korpschef persoonlijk die ter plaatse komt, is immens”* (Heymans & Audenaert, 2019). Tijdens het diepte-interview stelt De Soir dit zeer expliciet door te zeggen dat hij ervan overtuigd is, dat het probleem van ‘moral injustice’ zwaarder doorweegt dan het zuiver psychisch trauma. Hij bedoelt hiermee het gebrek aan steun door leiding, overheden en ‘het systeem’, waardoor terreinmedewerkers (vaak bij schietincidenten) onvoldoende ‘onvoorwaardelijke steun’ ondervinden (De Soir, Diepte-interview, 2019). Dit kan een vorm van systeemtrauma veroorzaken: de schade die bij deze medewerkers ontstaat en niet geheeld wordt, zal opduiken via symptomen op andere plekken in de organisatie of werking (Bailleur, 2016).

Investeren in leiderschapsontwikkeling is dus een must, te meer daar de politieorganisatie daarin nog kan groeien, schrijft ook de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP) in haar visienota. Er moet samengewerkt worden met externe managementscholen en een instituut voor leiderschap worden uitgebouwd. Een degelijk loopbaanbeleid moet ontwikkeld worden naar een model van levenslang leren met veel meer mogelijkheden voor het volgen van opleidingen, ook voor leidinggevendenden (Vaste Commissie van de Lokale Politie, 2019). Het moet gezegd dat PZ Gent nu al het volgen van externe opleidingen faciliteert (Politiezone Gent, 2018) en ‘in house’ opleidingen aantrekt, maar er is geen coherent opleidings- en loopbaantraject. Naar aanleiding van de psychosociale welzijnsenquête werd al beslist om een traject voor leidinggevendenden uit te werken (IDEWE, 2019) (Politiezone Gent, 2019).

De Soir benadrukt het belang van de leidinggevende en stelt een gunstige evolutie vast als de directe leidinggevende accountable wordt gehouden voor de mentale toestand van zijn medewerkers. Zo moeten de sectiechefs in het Franse leger na een operatie een gesprek houden met al hun sectieleden en over hun bevindingen rapporteren aan hun officier. Ze moeten actief de ‘mental readiness’ van hun mensen opvolgen (De Soir, Diepte-interview, 2019).

8.4 Vervolgonderzoek

Vervolgonderzoek kan eruit bestaan om een beleidsinstrument of een plan van aanpak te ontwikkelen om de organisatiecultuur positief te wijzigen of binnen de grenzen van de

bestaande organisatiecultuur te komen tot een betere preventieve of reactieve begeleiding van potentiële PTSS-incidenten.

Of er kan een verdiepend onderzoek gevoerd worden naar de invloed van het kenmerk van de organisatiecultuur 'fysiek en mentaal sterk zijn' zijn op de aanpak en begeleiding van en bij traumatogene gebeurtenissen.

Annelies Durnez, studente Criminologie aan de Universiteit Gent, doet voor haar masterproef onderzoek naar de mate waarin persoonlijke groei voorkomt in de nasleep van traumatische werkervaringen bij Vlaamse politieambtenaren. Ze peilt daarbij naar de manier waarop dit tot uiting komt en naar factoren die bijdragen tot de ontwikkeling van posttraumatische groei, zoals de ervaren steun, het klimaat binnen het politiekorps, etc. Ze contacteerde op 18/02/2019 de politiezone Gent om in het kader hiervan interviews af te nemen van 10 à 12 politieambtenaren die een dergelijke traumatische werkervaring hebben meegemaakt. Ze focust op personeelsleden van de lokale politie die op het moment van de gebeurtenis werkzaam waren binnen de interventiedienst, verkeersdienst of het bijzonder bijstandsteam. De traumatische gebeurtenis vond bij voorkeur niet langer dan tien jaar geleden plaats. Haar oproep tot deelname aan het onderzoek werd gelanceerd op het intranet van de politiezone Gent op 07/03/2019 (Durnez, 2019). Zelf nam ik al contact op met haar om de brug te maken met mijn bachelorproef.

9 Bibliografie

- American Psychiatric Association. (1980). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (3e ed.). Washington D.C.: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5de ed.). Arlington: American Psychiatric Association.
- American Psychology Association. (2017). *Clinical Practice Guideline for the Treatment of Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)*. Washington DC: American Psychology Association.
- Baarda, B. D., & de Goede, M. P. (2001). *Basisboek methoden en technieken: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.
- Bailleur, P. (2016). *Trauma in organisaties*. Tiel: Lannoo Campus.
- Bogaerts, S., Daalder, A. L., Van Der Knaap, L. M., Kunst, M. J., & Buschman, J. (2008). Critical Incident, Adult Attachment Style, and Posttraumatic Stress Disorder: A comparison of three groups of security workers. *Social Behavior and Personality*, *36*(8), 1063-1072.
- Bouckaert, G., Hondeghe, A., Voets, J., Op de Beeck, S., & Cautart, E. (2011). *Handboek Overheidsmanagement*. Brugge: Uitgeverij Vanden Broele.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brewer, J. D. (1991). *Inside the RUC: routine policing in a divided society*. Oxford: Clarendon.
- Brewin, C., Andrews, B., & Valentine, J. D. (2000). Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder in trauma-exposed adults. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *68*(5), 748-766.
- Cambridge University. (2019, mei 9). *Police PTSD*. Opgeroepen op 9 mei 2019, van Cambridge University: <https://www.cam.ac.uk/policeptsd>

- Cambridge University. (2019, mei 9). *Trauma Resilience in UK Policing 2017-2019*. Opgeroepen op 9 mei 2019, van Cambridge University Department of Sociology: <https://www.policingtrauma.sociology.cam.ac.uk>
- Cankaya, S. (2011). Buiten veiliger dan binnen: In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. Delft: Eburon.
- Carlier, I., & Gersons, B. (1994). Trauma at work: Posttraumatic stress disorder as occupational health hazard. *Journal of Occupational Health and Safety*, 264-266.
- Chan, J. B. (1997). *Changing police culture: Policing in a multicultural society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Charman, S. (2017). *Police socialisation, identity and culture: Becoming Blue*. Portsmouth: Palgrave MacMillan.
- Clair, M. E. (2006). *The Relationship between Critical Incidents, Hostility and PTSD Symptoms in Police Officers*. Drexel: Drexel University.
- Crank, J. P. (2004). *Understanding Police Culture*. New York: Routledge.
- de Bruyne, H. (2018). *Omgaan met PTSS: De bijdrage van de teamchef*. Tilburg: School voor Politieleiderschap.
- De Graeve, M., & De Tremerie, A. (2012, april 1). 'Metropool in zakformaat' - de creatieve hartslag van Gent. *Lokaal Trefdageditie*, pp. 50-54.
- De Kegel, D. (2018). *De mens achter het politie-uniform. Onderzoek naar de beleving van politieambtenaren na emotioneel ingrijpende werkervaringen in de lokale politiezone Gent*. Brugge: Howest.
- De Pelsmacker, P., & Van Kenhove, P. (2017). *Marktonderzoek: methoden en toepassingen*. Amsterdam: Pearson.
- De Soir, E. (2000). *Op het netvlies gebrand: traumatische stress bij hulpverleners*. Leuven: Garant.
- De Soir, E. (2006). *Een heel klein beetje oorlog: omgaan met traumatische ervaringen*. Tielt: Lannoo.
- De Soir, E. (2013). *Redders in nood: opvang van mensen in crisis*. Tielt: Lannoo Campus.

- De Soir, E. (2017). *Redders in nood*. Tielt: Lannoo Campus.
- De Soir, E. (2019, mei 10). Diepte-interview. (H. Moors, Interviewer)
- De Soir, E. (2019, januari 9). Voorbereidend gesprek. (H. Moors, Interviewer)
- De Soir, E. (sd). *Als interventies op je netvlies gebrand zijn...!* Opgeroepen op 15 december 2018, van Erik De Soir: https://erikdesoir.be/files/als_interventies_op_je_netvlies_gebrand_zijn.pdf
- De Soir, E., Van den Steene, P., & Daubechies, F. (2007). *Stress en trauma bij de politie*. Antwerpen: Maklu.
- de Vries, G.-J., & Olf, M. (2009). The lifetime prevalence of traumatic events and posttraumatic stress disorder in the Netherlands. *Journal of Traumatic Stress, 20*(4), 259-267.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley Reading.
- Desmidt, S., & Heene, A. (2006). *Strategie en organisatie van publieke organisaties*. Tielt: Lannoo.
- Dickstein, B. D., McLean, C. P., Mintz, J., Conoscenti, L. M., Steenkamp, M. M., Benson, T. A., . . . Litz, B. T. (2010, Juli). Unit Cohesion and PTSD Symptom Severity in Air Force Medical Personnel. *Military Medicine, 175*(7), 482-486.
- Durnez, A. (2019, februari 18). Informatiebrief: Onderzoek naar posttraumatische groei na een traumatische werkervaring bij Vlaamse politieambtenaren. Gent: Universiteit Gent.
- Engelhard, I. M., Van Den Hout, M. A., Weerts, J., Arntz, A., Hox, J. J., & McNally, R. J. (2007, Augustus). Deployment-related stress and trauma in Dutch soldiers returning from Iraq. Prospective study. *British Journal of Psychiatry, 191*(2), 140-145.
- FBI. (2018, december 6). *FBI National Academy*. Opgehaald van FBI: <https://www.fbi.gov/services/training-academy/national-academy>
- Federale Politie. (sd). *Veiligheidsmonitor*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Federale Politie: <http://www.moniteurdesecurite.policefederale.be/veiligheidsmonitor/>

- Friedman, M. J. (2013, Oktober). Finalizing PTSD in DSM-5: Getting here from there and where to go next. *Journal of Traumatic Stress*, 548-556.
- Gersons, B. P. (2005). *Bijzondere missie: Geestelijke Gezondheidszorg voor militairen en veteranen*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Gersons, B. P., & Burger, N. R. (2012). *Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie*. Diemen: Arq Psychotrauma Expert Groep.
- Heymans, S., & Audenaert, E. (2019, maart 11). Diepte-interview. (H. Moors, Interviewer)
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.
- Hofstede, G. (sd). *Hofstede Models*. Opgeroepen op januari 26 2019, van Hofstede Insights: <https://www.hofstede-insights.com/models/organisational-culture/>
- Hofstede, G., & Hofstede, G. (2010). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Uitgeverij Contact.
- IDEWE. (2019). *Risicoanalyse psychosociaal welzijn in PZ Gent*. Gent: IDEWE.
- Ingram, J. R., Terrill, W., & Paoline III, E. A. (2018). Police Culture and Officer Behavior: Application of a Multilevel Framework. *Criminology*, 56(4), 780-811.
- Interne Preventiedienst Stad Gent. (sd). *Netwerk van vertrouwenspersonen*. Gent.
- Jongedijk, R. (2015, maart 30). *De Posttraumatische Stresstoornis in de DSM-5*. Opgeroepen op 29 december 2018, van Boom Psychologie & Psychiatrie: https://www.boompsychologie.nl/media/15/dsm-5_whitepaper_ruud_jongedijk_ptss.pdf
- Keijzer, L., van Wijk, E., & de Vries, S. (2011). *Omgaan met verschillen*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Kunst, M. J. (2013). De politiefunctionaris en het risico op PTSS; een terechte zorg of medicalisering van een beroepsgroep? *Justitiële Verkenningen*, 39(3), 52-68.
- Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations*. Tielt: Lannoo Campus.
- Landry, C. (sd). *Creative City Index*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Charles Landry: <http://charleslandry.com/themes/creative-cities-index/>

- Lazaroms, J. (2018, December 16). John liep trauma's op tijdens zijn politiewerk: 'Genezen zal ik nooit. Ik heb levenslang'. *Algemeen Dagblad*.
- Maes, C. (2018, maart 2). "Wij zien dingen die in je kleren kruipen". *De Gentenaar*.
- Mareels, W. (2018, december 6). E-mail. *Invloed van organisatiecultuur op PTSS*. Aalst.
- Martin, S. E. (1980). *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Meffert, S. M., Metzler, T. J., Henn-Haase, C., McCaslin, S., Inslicht, S., Chemtob, C., . . . Marmar, C. R. (2008, Augustus). A Prospective Study of Trait Anger and PTSD Symptoms in Police. *Journal of Traumatic Stress, 21*(4), 410-416.
- Minister van Binnenlandse Zaken. (2006, maart 17). Omzendbrief GPI 48 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten. Brussel: Minister van Binnenlandse Zaken.
- Minister van Binnenlandse Zaken. (2008, februari 14). Omzendbrief GPI 62 betreffende de bewapening van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus. Brussel: Minister van Binnenlandse Zaken.
- Minister van Binnenlandse Zaken. (2011, maart 29). Ministeriële omzendbrief CP3 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus. Brussel: Minister van Binnenlandse Zaken.
- Neckebroeck, C., Vanderstraeten, I., & Verhaeghe, M. (2016). *Onderzoeksvaardigheden: Voor onderwijs, zorg en welzijn*. Antwerpen: De Boeck.
- Nieuwenhuijsen, K., Verbeek, J., de Boer, A., Blonk, R., & van Dijk, F. (2004). Supervisory behaviour as a predictor of return to work in employees absent from work due to mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*(61), 817-823.
- Oloff, M. (2013). De posttraumatische stressstoornis. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*(157), 1-6.
- Otten, E. (Regisseur). (2014). *Waakzaam, dienstbaar en getraumatiseerd* [Film]. Nederland: Zembla.

- Paoline III, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31, 199-214.
- Parker, R., & Bradley, L. (2000). Organisational Culture in the Public Sector - evidence from six organisations. *The International Journal of Public Sector Management*, 13(2), 125-141.
- Pauwels, L. (2012). Toegepaste statistiek met SPSS voor criminologen. Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.
- Politie Nederland - Dienst Communicatie. (2019, maart). *PTSS-blad*, p. 47.
- Politiezone Gent - Dienst Personeelszorg. (2019, februari 25). E-mail Dienst Personeelszorg.
- Politiezone Gent. (2011). *Globaal Preventieplan 2011-2015*. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2013). *Zonaal Veiligheidsplan 2014-2017*. Gent.
- Politiezone Gent. (2014, maart 14). Korpsinstructie Faciliteiten voor sport en deelname aan activiteiten van korpsverenigingen. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2015, juni 22). Korpsinstructie Teambuildingsactiviteiten. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2018). *Bedrijfsplan 2018*. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2018, september 17). Korpsinstructie Opleidingen. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2019, januari 14). *Flik je fit*. Opgeroepen op 3 maart 2019, van Intranet Politiezone Gent:
<http://intranetpzgent/Personeel/Welzijn/FlikJeFit/Pages/default.aspx>
- Politiezone Gent. (2019, februari 25). Intern verslag beleidsteam directie operaties. Gent: Politiezone Gent.
- Politiezone Gent. (2019, februari 1). *Praten na de storm*. Opgeroepen op 5 februari 2019, van Intranet Politiezone Gent:
<http://intranetpzgent/Personeel/Welzijn/Pages/PratenNaDeStorm.aspx>
- Politiezone Gent. (sd). *Politiezone Gent*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Politiezone Gent: <https://www.politie.be/5415/>

- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (1999). *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur*. Schoonhoven: Academic Service.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Rainey, H. G., & Bozeman, B. (2000). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 10(2), 447-470.
- Rasschaert, F. (2016). *Opdrachtbrief bij het tweede mandaat als korpschef - 2016-2020*. Gent.
- Rentmeesters, N. (2019, maart 7). Diepte-interview. (H. Moors, Interviewer)
- Reuss-Ianni, E. (1982). *Two Cultures of Policing: street cops and management cops*. New Brunswick: Transaction.
- RTL Nieuws. (2019, februari 11). *Agent Peter kreeg PTSS na reeks ongelukken: 'Dood van 14-jarig ventje was de druppel'*. Opgehaald van RTL Nieuws: <https://youtu.be/Jwi9MjCa1XQ>
- Süter, J. (Regisseur). (2018). *In Limbo* [Film]. Nederland.
- Sanctorum, H. (2019, februari 4). Een ongeval met dodelijke afloop. *Intranet Politiezone Gent, Na de storm: deel 1*.
- Sanctorum, H. (2019, maart 7). Een ramkraak met verstreckende gevolgen. *Intranet Politiezone Gent, Na de storm: deel 2*.
- Sanctorum, H. (2019, mei 2). Een tussenkomst die aan de ribben plakt. *Intranet Politiezone Gent, Na de storm: deel 3*.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schreurs, P. J., Tellegen, B., & van de Willige, G. V. (1984). Gezondheid, stress en coping: de ontwikkeling van de Utrechtse coping-lijst. *Tijdschrift voor Psychologie*, 12(1-2), 101-117.
- Stad Gent. (2018). *Omgevingsanalyse: Gent in cijfers 2018*. Gent: Stad Gent.

- Stad Gent. (2018). *Stadsmarketing: Gent zoveel stad (fiches)*. Gent: Stad Gent.
- Stad Gent. (sd). *Dashboard Bevolking*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Buurtmonitor: <https://gent.buurtmonitor.be/dashboard/Dashboard/Bevolking/>
- Stad Gent. (sd). *Dashboard Veiligheid en overlast*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Buurtmonitor: <https://gent.buurtmonitor.be/dashboard/Dashboard/Veiligheid-en-Overlast/>
- Stad Gent. (sd). *Gent in cijfers*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Buurtmonitor: <https://gent.buurtmonitor.be>
- Stad Gent. (sd). *Wortels in migratie*. Opgeroepen op 16 december 2018, van Met hoeveel in stad Gent: <https://hoeveelin.stad.gent/tendensen/wortels-in-migratie>
- Steinkamp, M. (2014). *Behind the Masks of Silence: How Leaders Can Overcome Organizational Trauma*. Fontainebleau: INSEAD The Business School for the World.
- Stressteam federale politie. (sd). Informatiefiche collegiale opvang. Brussel: Federale Politie.
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Thornton, M. A., & Herndon, J. (2016). Emotion Regulation in Police Officers following distress: Effects of Tenure and Critical Incidents. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 304-309.
- Tremblay, M., & Tougas, G. (1989). *Policier patrouilleur, Sûreté du Québec - Risques à la Santé*. Québec: Département de Santé Communautaire Hôpital Saint-Luc.
- van der Velden, P., Bosmans, M., & Brekveld, S. (2012). Politiestress: feiten en mythes. *Het Tijdschrift voor de Politie*, 74(4/12), 6-9.
- van der Wegen, J. (2013). *Onder spanning: Werken bij de politie*. Amsterdam: Crimesite.
- van Deth, R. (2017). Inleiding in de psychopathologie: Hoofdstuk 7: Trauma- en stressorgerelateerde stoornissen. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- van Reenen, P. (2018, november 12). In het lijf van de politieman sijpelt andermans ellende binnen. *NRC Handelsblad*.

Vaste Commissie van de Lokale Politie. (2019). *Horizon 2025*. Brussel: VCLP.

Vasterling, J. J., Proctor, S. P., Friedman, M. J., Hoge, C. W., Heeren, T., King, L. A., & King, D. W. (2010, Februari). PTSD Symptom Increases in Iraq-Deployed Soldiers: Comparison with Nondeployed Soldiers and Associations with Baseline Symptoms, Deployment Experiences and Postdeployment Stress. *Journal of Traumatic Stress*, 23(1), 41-51.

Vlaamse Gemeenschap - Agentschap Binnenlands Bestuur. (2018). *Stadsmonitor Gent*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.

Waddington, P. A. (1999). Police (Canteen) Sub-Culture: An Appreciation. *British Journal of Criminology*, 39(2), 287-309.

Webster, J. H. (2014). Perceived stress among police officers: an integrative model of stress and coping. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(4), 839-857.

Weiss, D. S., Brunet, A., Best, S. R., Metzler, T. J., Liberman, A., Pole, N., . . . Marmar, C. R. (2010, December). Frequency and Severity Approaches to Indexing Exposure to Trauma: The Critical Incident History Questionnaire for Police Officers. *Journal of Traumatic Stress*, 23(6), 734-743.

WHO. (2018, december 6). *World Health Organization*. Opgehaald van World Health Organization: <https://www.who.int>

World Health Organization. (2018, december 6). *International Classification of Diseases 11th Revision*. Opgehaald van International Classification of Diseases 11th Revision: <https://icd.who.int>

10 Lijst met afbeeldingen

AFBEELDING 1: DRIEHOEK VAN IMPACT GEBASEERD OP DE SOIR, E.	19
AFBEELDING 2: CULTUURTYPES IN HET CONCURRERENDE WAARDENMODEL VAN QUINN (QUINN & CAMERON, 1999)	22
AFBEELDING 3: UI-MODEL VAN HOFSTEDE (HOFSTEDE & HOFSTEDE, 2010)	25
AFBEELDING 4: KRINGENMODEL VAN GERSONS (GERSONS & BURGER, 2012)	29

11 Lijst met tabellen

TABEL 1: KENMERKEN EN INDICATOREN VAN DE POLITIECULTUUR.....	26
TABEL 2: WEERHOUDEN KENMERKEN OC VOOR DE OPERATIONALISERING VAN DE ENQUÊTE.....	38
TABEL 3: OPERATIONALISATIE BEREIDHEID TOT PRATEN	44
TABEL 4: FACTORANALYSE BEREIDHEID TOT PRATEN	45
TABEL 5: OPERATIONALISATIE PERSOONSGEBONDEN KENMERKEN	45
TABEL 6: FACTORANALYSE PERSOONSGEBONDEN KENMERKEN	46
TABEL 7: OPERATIONALISATIE (OC) FYSIEK EN MENTAAL STERK ZIJN	47
TABEL 8: OPERATIONALISATIE (OC) CYNISME	47
TABEL 9: OPERATIONALISATIE TOEKOMSPERSPECTIEF	48
TABEL 10: FREQUENTIETABEL VAN DE RESPONDENTEN VOLGENS DIENST	49
TABEL 11: BETROKKENHEID BIJ EEN SCHIETINCIDENT	51
TABEL 12: VUURWAPEN GETROKKEN IN BEDREIGENDE SITUATIE.....	52
TABEL 13: KRUISTABEL BEREIDHEID TOT PRATEN MET WIE VOLGENS DIENST.....	53
TABEL 14: BEREIDHEID TOT PRATEN, REGRESSIEANALYSE MODEL 1 ACHTERGRONDVARIABLEN.....	55
TABEL 15: BEREIDHEID TOT PRATEN, REGRESSIEANALYSE MODEL 2 ACHTERGRONDVARIABLEN + PERSOONSGEBONDEN KENMERKEN.....	56
TABEL 16: BEREIDHEID TOT PRATEN, REGRESSIEANALYSE MODEL 3 ACHTERGRONDVARIABLEN + PERSOONSGEBONDEN KENMERKEN + FYSIEK EN MENTAAL STERK ZIJN + TOEKOMSPERSPECTIEF + CYNISME.....	57

12 Lijst met grafieken

GRAFIEK 1: RESPONDENTEN VOLGENS HOOGST BEHAALDE DIPLOMA.....	50
GRAFIEK 2: STAAFDIAGRAM VAN DE RESPONDENTEN VOLGENS AANTAL DIENSTJAREN.....	50
GRAFIEK 3: LEVENSBEDREIGENDE SITUATIE	52
GRAFIEK 4: NEGATIEVE UITLATINGEN.....	54
GRAFIEK 5: BEREIDHEID TOT PRATEN IN TOTAALCIJFERS (%) VOOR DE SOM VAN DE CATEGORIEËN WAARSCHIJNLIJK EN ERG WAARSCHIJNLIJK	61

13 Bijlagen

13.1 Bijlage 1: Dataverzamelingsinstrument – enquête

Enquête over impactvolle werksituaties binnen de PZ Gent

1. Wat is je leeftijd?

(getal in jaren)

2. Wat is je geslacht?

Vrouw

Man

3. Hoelang ben je in dienst bij de politie (in jaren, opleiding inbegrepen)?

(< 6 maanden afronden naar jaartal onder, > 6 maanden naar jaartal boven)

(dienstanciënniteit in jaren)

4. Wat is je hoogst behaalde diploma?

Lager secundair onderwijs

Hoger secundair onderwijs

HBO5/graduaatsopleiding (hoger beroepsonderwijs)

Professionele bachelor (hogeschool)

Academische bachelor (universiteit)

Master (universiteit)

Doctoraat (universiteit)

5. Heb je een leidinggevende functie?

Ja

Neen

6. Tot welke dienst behoort je?

Interventiedienst

Wijkdienst

Lokale Recherche

Hondenteam

Bijzonder bijstandsteam

Slachtofferbejegenaar (Dienst Maatschappelijke Zorg)

7. Ben je al geconfronteerd geweest met fysiek geweld(*) gericht tegen jou of je directe collega('s) tijdens de dienst?

(*) Slagen met of zonder verwondingen tot gevolg, gebruik van wapens, bedreigingen door vertoon van wapens of voorwerpen die als wapen gebruikt werden

Neen

1 keer

2 keer

3-5 keer

Meer dan 5 keer

8. Heb je al je vuurwapen getrokken omdat je je (ernstig) bedreigd voelde?

Neen

1 keer

2 keer

3-5 keer

Meer dan 5 keer

9. Was je ooit in je loopbaan al betrokken bij een schietincident?

Ja, ik heb zelf al geschoten

Ja, mijn (of een andere) collega heeft geschoten tijdens de tussenkomst

Ja, er werd door een verdachte op mij/ons geschoten

Neen

10. Heb je al een moment gehad op dienst waarbij je vreesde voor je leven?

Ja

Neen

11. Hoe waarschijnlijk is het dat je over je gevoelens zou praten in volgende situaties...?

	Erg onwaarschijnlijk	Onwaarschijnlijk	Misschien wel, misschien niet	Waarschijnlijk wel	Erg waarschijnlijk
Na een schietincident					
Na de zelfmoord van een collega					
Na het uitvoeren van een reanimatie					

Na zelf slachtoffer te worden van slagen en verwondingen					
Na de confrontatie met een zwaargewond of dood kind					
Na de confrontatie met een verminkt lichaam					
Nadat je echt schrik hebt gehad bij een tussenkomst					
Een zaak van verkrachting of ernstig zedenfeit					

12. Indien er zich een impactvolle werksituatie voordoet (zoals de voorbeelden in vraag 11), hoe waarschijnlijk is het dan dat je met volgende personen over deze situatie zou spreken?

	Erg onwaarschijnlijk	Onwaarschijnlijk	Misschien wel, misschien niet	Waarschijnlijk wel	Erg waarschijnlijk
Met iemand van personeelszorg binnen PZ Gent					
Met mijn vaste collega					
Met mijn (levens)partner					
Met een vertrouwenspersoon op het werk					
Met een goede vriend(in) buiten het werk					
Met mijn directe leidinggevende					
Met mijn huisarts					
Met een psycholoog buiten het werk					
Met een familielid					
Met een andere collega waar ik me comfortabel bij voel					

13. In welke mate ben je het eens met volgende stellingen: Ik laat niet altijd merken hoe ik me echt voel bij of na een bepaalde gebeurtenis op het werk die indruk op me naliet omdat...

	Volledig oneens	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens	Volledig eens
...ik schrik heb voor de reactie van collega('s)					
...ik schrik heb voor mijn imago					
...ik niet als een "softie" wil beschouwd worden					
...je sterk moet zijn in dit werk					
...dit mijn carrière – toekomst kan schaden					
...ik schrik heb dat mijn (vaste) collega niet meer met mij zou willen werken					
...ik schrik heb om er zelf over te praten					
...ik vind dat ik sterk genoeg ben om dit alleen te verwerken					

...ik me niet graag kwetsbaar opstel					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

14.Ik heb andere collega's al negatieve uitlatingen horen maken over een collega die het emotioneel moeilijk had na een interventie/gebeurtenis?

Ja

Neen


15.In welke mate ben je het eens met volgende stellingen?

	Volledig oneens	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens	Volledig eens
Mijn directe leidinggevende vraagt spontaan hoe het met mij gaat na impactvolle tussenkomsten					
Ik heb schrik om fouten te maken tijdens het werk					
Ons werk krijgt onvoldoende respect van de burger					
Er is onvoldoende ondersteuning van de (hogere) leidinggevenden					
Het is moeilijk volledig tot rust te komen, ook als ik niet werk					

16.In welke mate ben je het eens met de volgende stellingen?

	Volledig oneens	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens	Volledig eens
Kunnen omgaan met moeilijke interventies is 'part of the job'					
Als je het moeilijk hebt met bepaalde interventies, ben je niet geschikt voor politiewerk					
Ons werk is vaak zinloos					
Er zijn voldoende mogelijkheden op het werk om te praten over mijn gevoelens na een lastige tussenkomst					
Criminelen zijn sneller vrij dan ons papierwerk klaar					

13.2 Bijlage 2: Aankondiging enquête op intranet PZ Gent



Welkom: Moors Hans ▾ | Mijn koppelingen ▾ | Mijn profiel | Sitemap | A-Z | Help


Zoeken in volledig intranet [Geavanceerd zoeken](#) [Help](#)

Startpagina | **Nieuws**

Korps | **Operaties** | **Personeel** | **Middelen** | **Documentatie** | **Korpsrichtlijnen** | **Formulieren** | **Teamsites**

[Startpagina](#) > [Nieuws](#)

Impactvolle werksituaties en posttraumatische stress



CP Hans Moors doet, in het kader van zijn bachelorproef voor de opleiding "Maatschappelijke Veiligheid", een online enquête rond impactvolle werksituaties en posttraumatische stress. Hij roept zoveel mogelijk collega's die de link naar de enquête via mail ontvangen, op om deze in te vullen.

[Hieronder zijn oproep:](#)

Met meer dan 22 jaar politie-ervaring op de teller kan ik helaas terugkijken op enkele gebeurtenissen die ik als mens niet snel vergeet. Zo vergeet je je eerste dode meestal niet en blijven er nog wel enkele tussenkomsten in je geheugen gegrift. Als onderwerp voor mijn **bachelorproef** voor de opleiding "Maatschappelijke Veiligheid" aan de VIVES Hogeschool, koos ik dan ook voor **impactvolle werksituaties** die de kiemen in zich dragen van potentiële **posttraumatische stress**. Of je daar uiteindelijk mee te kampen krijgt, hangt van meerdere factoren af, maar weet dat uit onderzoek blijkt dat iets meer dan 7% van de politiemensen ermee geconfronteerd wordt.

Binnenkort krijg je als medewerker van de interventie- of wijkdienst, recherche, hondenteam, COPS-unit of Bureau Politiezone Zorg mogelijk een mail met een link naar een **online enquête**. De enquête is **volledig anoniem**.

Je helpt er mij persoonlijk enorm mee en hopelijk kunnen de resultaten van het onderzoek ons allemaal helpen om beter gewapend te zijn tegen de mogelijke gevolgen van ons werk.

Contact

- ▶ [Zoek een collega](#)
- ▶ [Interne telefoonlijst](#)
- ▶ [Externe telefoonlijsten](#)

Voor meer informatie of opmerkingen over deze pagina: contacteer **Moors Hans**
09 266 66 75

Nieuwsartikels

- ▶ [Categorie Korps](#)
- ▶ [Categorie Operaties](#)
- ▶ [Categorie Personeel](#)
- ▶ [Categorie Middelen](#)

Telexberichten

- ▶ [Categorie Korps](#)
- ▶ [Categorie Operaties](#)
- ▶ [Categorie Personeel](#)
- ▶ [Categorie Middelen](#)

Recreatieve berichten

Sportieve berichten

't Droakske

POLI-zine

MFO3-blog

Laatst gewijzigd op 21-1-2019 14:50
Online op 21-1-2019 14:50

© 2010 Politiezone Gent

[Sitemap](#) | [Help](#)

13.3 Bijlage 3: Publicatie in korpsjournaal POLI-zine



Richtlijnen

(1) Wielklemmen/takelen niet-verzekerd voertuig



Op intranet is de nieuwe werkwijze gepubliceerd voor het aanbrengen van wielklemmen of eventueel takelen van een niet-verzekerd voertuig.

[Naar de werkwijze](#)

Meer nieuws

POLI-zine van 22-01-2019

Lees alle nieuws- en telexberichten op ons [intranet](#) en onze [website](#). Volg ons ook op [Twitter](#), [Facebook](#) en [Instagram](#).

Contacteer ons

(9) Impactvolle werksituaties en posttraumatische stress

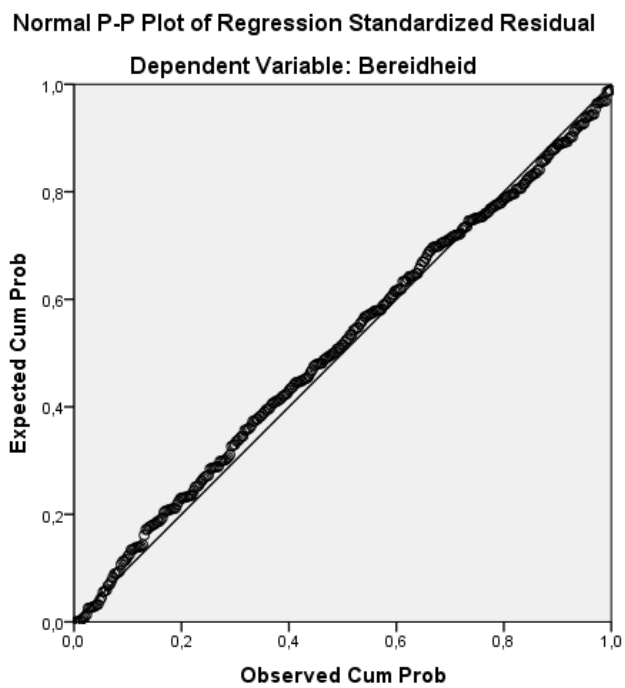
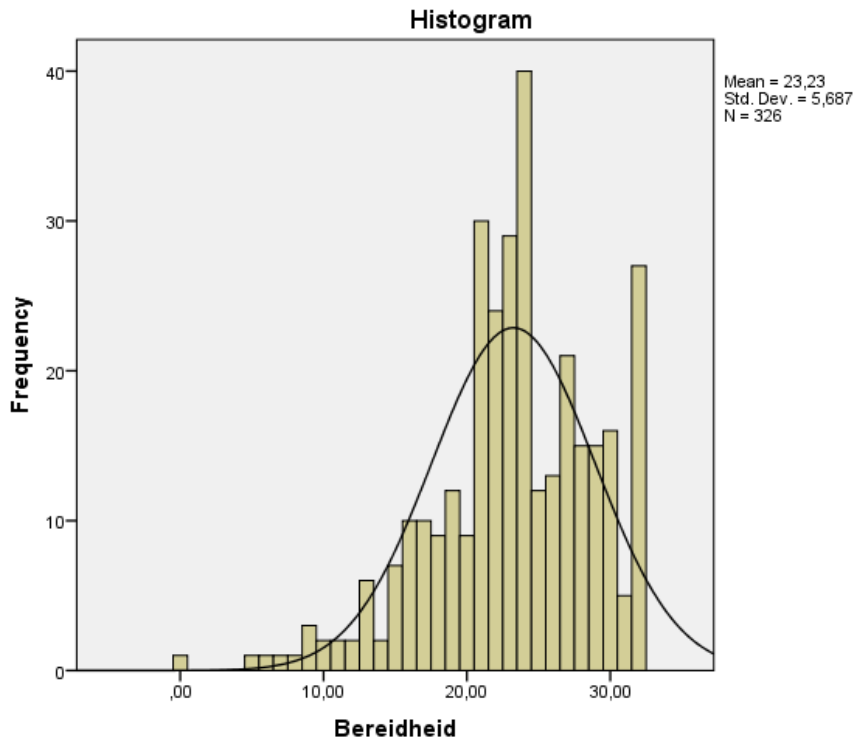


CP Hans Moors doet, in het kader van zijn bachelorproef voor de opleiding "Maatschappelijke Veiligheid", een online enquête rond impactvolle werksituaties en posttraumatische stress. Hij roept zoveel mogelijk collega's die de link naar de enquête via mail ontvangen, op om deze in te vullen.

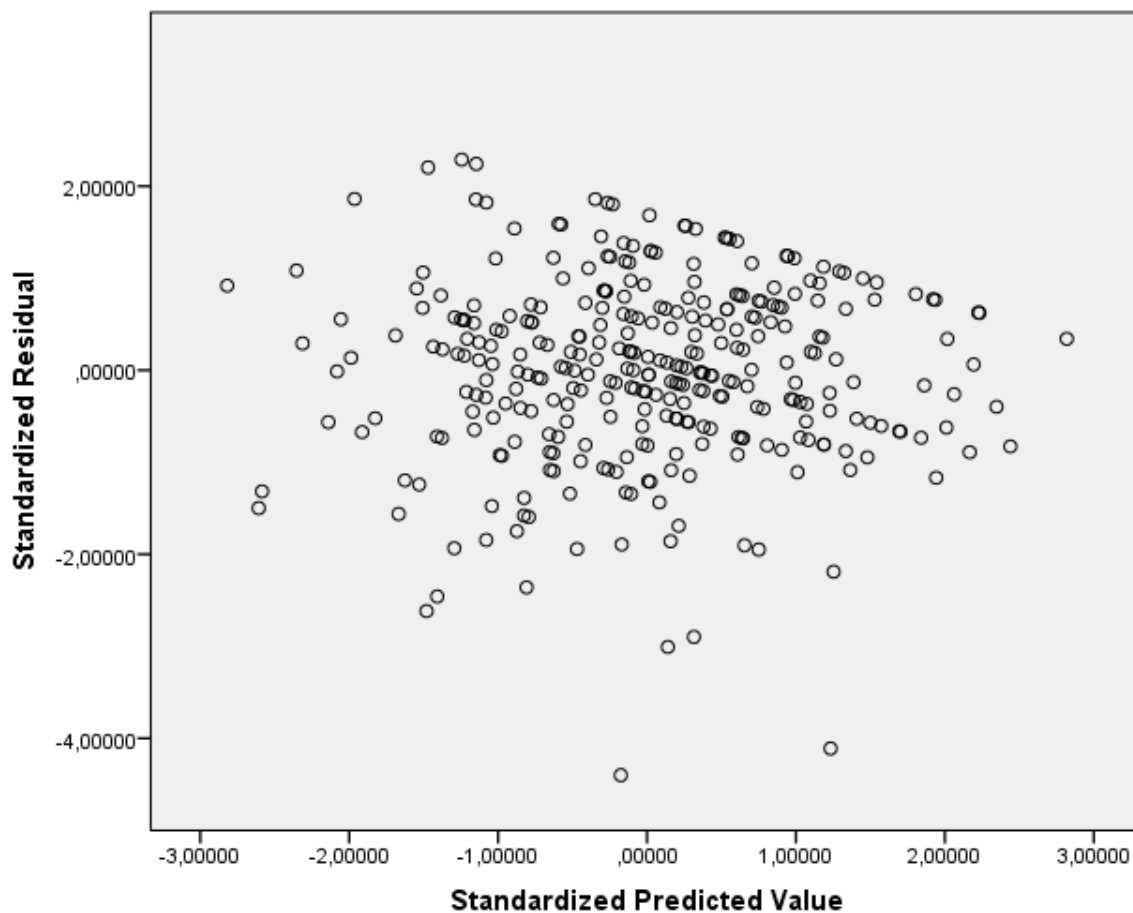
[Naar zijn oproep](#)

13.4 Bijlage 4: Voorbereidende controle meervoudige lineaire regressieanalyse

13.4.1 Controle op normaliteit van de afhankelijke variabele bereidheid tot praten



13.4.2 Controle op heteroscedasticiteit van de afhankelijke variabele bereidheid tot praten



13.5 Bijlage 5: Correlatiematrix voor regressieanalyse model 3

Correlatiematrix

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Bereidheid (1)	1								
Leeftijd (2)	,011	1							
Geslacht (3)	-,256**	,115*	1						
Diploma (4)	,129*	-,186**	-,276**	1					
Leidinggevend (5)	-,062	,246**	,068	-,042	1				
Persoonsgebonden (6)	-,290**	-,082	-,010	-,086	,038	1			
Fysiek en mentaal sterk (7)	-,024	-,025	,014	-,083	-,068	,560**	1		
Cynisme (8)	-,166**	-,150**	,070	-,096	-,093	,280**	,143**	1	
Toekomstperspectief (9)	-,058	,025	-,056	-,040	-,090	,413**	,635**	,044	1

** . $p < 0.01$

* . $p < 0.05$

13.6 Bijlage 6: Codeboek

Vraag	Kenmerk	Antwoord	Likertschaal	Code
1	Leeftijd	Leeftijd in jaren		Getal leeftijd
2	Geslacht	Vrouw		0
		Man		1
3	Dienstjaren	Aantal jaren		Getal dienstjaren
4	Opleidingsniveau	Lager secundair		0
		Hoger secundair		1
		HBO5		2
		Prof bachelor		3
		Acad bachelor		4
		Master		5
		Doctoraat		6
5	Leidinggevende	Neen		0
		Ja		1
6	Dienst	Interventiedienst		0
		Wijkdienst		1
		Lokale recherche		2
		Hondenteam		3
		Bijzonder bijstandsteam		4
		Slachtofferbejegenaars		5
7	Fysiek geweld	Neen		0
		1 keer		1
		2 keer		2
		3-5 keer		3
		Meer dan 5 keer		4
8	Vuurwapen	Neen		0
		1 keer		1
		2 keer		2
		3-5 keer		3
		Meer dan 5 keer		4
9	Schietincident	Neen		0
		Zelf geschoten		1
		Collega geschoten		2
		Beschoten		3
10	Gevreesd voor leven	Neen		0
		Ja		1
11	Bereidheid om te praten	Schietincident	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2

			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Zelfmoord collega	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Reanimatie	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Slagen&verwondingen	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Zwaargewond/dood kind	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Verminkt lichaam	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Schrik	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
		Verkrachting/zeden	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
12	Bereidheid om te praten	Personeelszorg	Erg onwaarschijnlijk	0
			Onwaarschijnlijk	1
			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4

Vaste collega	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Levenspartner	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Zorgcollega	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Goede vriend(in)	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Directe leidinggevende	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Huisarts	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Psycholoog buiten werk	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Familielid	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1
	Misschien	2
	Waarschijnlijk	3
	Erg waarschijnlijk	4
Andere collega	Erg onwaarschijnlijk	0
	Onwaarschijnlijk	1

			Misschien	2
			Waarschijnlijk	3
			Erg waarschijnlijk	4
13	Organisatiecultuur	Schrik reactie collega's	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Imagovrees	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Geen softie zijn	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Sterk zijn	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Bang voor carrière	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
Volledig eens			4	
Organisatiecultuur	Verlies collega	Volledig oneens	0	
		Oneens	1	
		Noch eens,noch oneens	2	
		Eens	3	
		Volledig eens	4	
Persoonsgebonden	Schrik om zelf te praten	Volledig oneens	0	
		Oneens	1	
		Noch eens,noch oneens	2	
		Eens	3	
		Volledig eens	4	
Persoonsgebonden	Niet toegeven	Volledig oneens	0	
		Oneens	1	

			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Persoonsgebonden	Kwetsbaar opstellen	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
14	Negatieve uitlatingen	Neen		0
		Ja		1
15	Ondersteuning leiding	Spontane vraag leidinggevende	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Persoonsgebonden	Schrik om fouten te maken	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Onvoldoende respect	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Onvoldoende steun hogere leiding	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Persoonsgebonden	Nooit tot rust komen	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
16	Organisatiecultuur	Part of the job	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens,noch oneens	2
			Eens	3

	Organisatiecultuur	Niet geschikt voor politiewerk	Volledig eens	4
			Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens, noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Zinloos werk	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens, noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Voldoende mogelijkheden praten	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens, noch oneens	2
			Eens	3
			Volledig eens	4
	Organisatiecultuur	Criminelen sneller vrij dan papierwerk	Volledig oneens	0
			Oneens	1
			Noch eens, noch oneens	2
			Eens	3
Volledig eens			4	
Organisatiecultuur	Drinken met collega's	Volledig oneens	0	
		Oneens	1	
		Noch eens, noch oneens	2	
		Eens	3	
		Volledig eens	4	
Organisatiecultuur	Zwarte humor	Volledig oneens	0	
		Oneens	1	
		Noch eens, noch oneens	2	
		Eens	3	
		Volledig eens	4	

13.7 Bijlage 7: Interviewschema expertenbevraging

1. Wat zijn uw bevindingen, opmerkingen m.b.t. de resultaten voor:
 - a. Hypothese 1;
 - b. Hypothese 2;
 - c. Hypothese 3;
 - d. Hypothese 4;
 - e. Hypothese 5;
 - f. Hypothese 6;
 - g. De centrale onderzoeksvraag.

2. Wat zijn uw opmerkingen, suggesties m.b.t. de volgende beleidsaanbevelingen:
 - a. Werken aan de cohesie in de teams;
 - b. Oprichten van een peer support group;
 - c. Beter opvolgen (kwantitatief en kwalitatief) van de geweldsincidenten;
 - d. Uitwerken van een draaiboek crisisinterventie;
 - e. Werken aan leiderschapsontwikkeling.

3. Wilt u vanuit uw expertise nog aanvullingen of bemerkingen toevoegen?

13.8 Bijlage 8: Tijdslijn expertenbevraging

