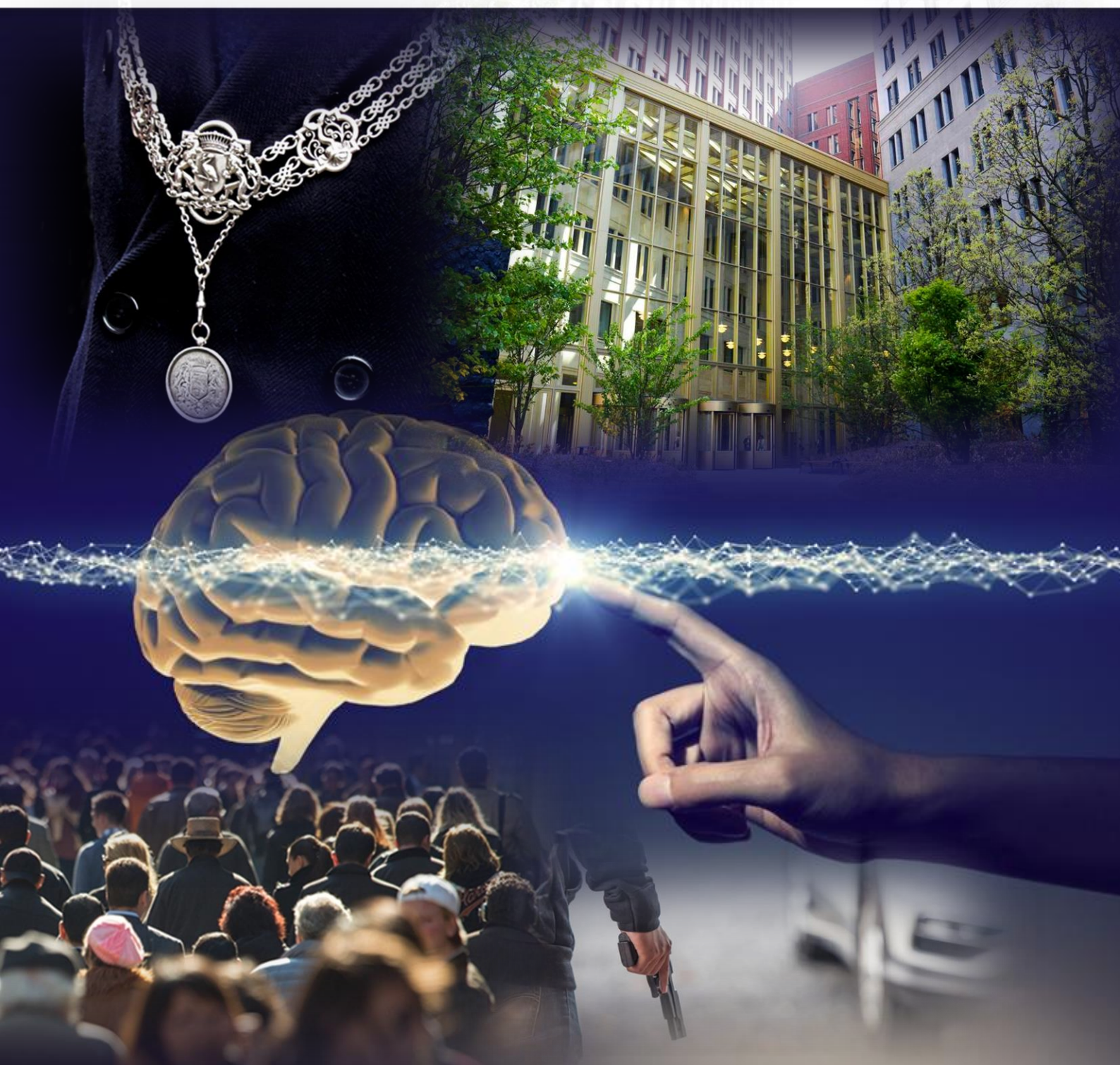




Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Veiligheidsbewustzijn van burgemeesters

Een onderzoek naar de invloed van persoonstype, ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, opleidingsniveau en veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters.



Veiligheidsbewustzijn van burgemeesters

Een onderzoek naar de invloed van persoonstype, ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, opleidingsniveau en veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters.

Masterthesis

Oktober 2020

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie Democratie en Bestuur, afdeling Politieke Ambtsdragers en Weerbaarheid

Radboud Universiteit Nijmegen

Faculteit der Managementwetenschappen

Bestuurskunde

Besturen van Veiligheid

Dr. J.H.M.M Tholen

Tara Visscher

Studente Bestuurskunde, Besturen van Veiligheid



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Radboud Universiteit





Samenvatting

De laatste jaren is een stijging te zien in het aantal decentrale politieke ambtsdragers dat te maken krijgt met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Zo blijkt uit de Monitor Integriteit en Veiligheid 2020 dat, in 2019, maar liefst 50 procent van de burgemeesters slachtoffer was van intimidatie, bedreiging, agressie of geweld. Omdat voorkomen beter is dan genezen zal er meer aandacht moeten komen voor de preventieve kant van de veiligheid van decentrale politieke ambtsdragers. Het Netwerk Weerbaar Bestuur wil dan ook meer inzicht in de factoren die invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn. Hierop wordt onderzocht welke invloed de persoonlijkheidskenmerken; persoonstype, ervaring (met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld), opleidingsniveau en de organisatorische factor; veiligheidscultuur hebben op veiligheidsbewustzijn. Doorgaans zijn de ambtsdragers die (ook) gaan over de veiligheid(scultuur) binnen de organisatie, de burgemeesters. Om inzicht te krijgen in alle onderzoeksfactoren richt dit onderzoek zich op één groep decentrale politieke ambtsdragers, de burgemeester.

Dit onderzoek heeft een kwalitatief en explorerend karakter. Om de invloeden van de onderzochte factoren op veiligheidsbewustzijn te beschrijven en te verklaren, zijn 13 burgemeesters geïnterviewd. De variatie op de variabelen is inzichtelijk gemaakt met behulp van een scorekaart. Vervolgens is de variatie verklaard met behulp van de interviewantwoorden. Het persoonstype van de burgemeesters is achterhaald met een aparte vragenlijst en de bijbehorende statistische analyse in SPSS.

Uit de analyse blijkt dat het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. Personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype blijken vaker betrokken te raken bij (veiligheids)incidenten. Hiermee zijn zij in beginsel minder veiligheidsbewust dan ongevalsongevoelige personen, maar neemt dit bewustzijn sneller toe door de relatief overmatige blootstelling aan incidenten. Daarbij blijkt dat burgemeesters veel overeenkomstige eigenschappen bezitten. Deze eigenschappen helpen bij het uitvoeren van het burgemeestersambt.

Ook ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn. De mate van blootstelling en de mate van impact bepalen de mate waarin de ervaring invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. Over of de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld hoort bij het burgemeestersambt zijn de meningen verdeeld. Zo ook over de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op te nemen besluiten. Daarentegen zijn de burgemeesters het eens over de blootstelling van naasten. Dit wordt als het meest vervelend ervaren en heeft de grootste impact op burgemeesters. Daarbij wordt verwacht dat het aantal intimidaties, bedreigingen, agressieve gedragingen en geweldplegingen zal toenemen de komende tijd. Verwacht wordt dat door de coronacrisis de woede en wanhoop in de samenleving verder toe zal nemen en dat daarmee ook het aantal boze burgers dat intimideert, dreigt, zich agressief gedraagt en geweld pleegt stijgt.

In tegenstelling tot de andere factoren lijkt opleidingsniveau geen invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn. Veiligheids- en functiespecifieke trainingen, cursussen en opleidingen hebben wel invloed op het veiligheidsbewustzijn. Verschillende burgemeesters geven aan dat vooral de cursussen die zij aangeboden kregen in het burgemeestersklasje, aan het begin van hun burgemeesterschap, een positieve invloed hebben gehad op het veiligheidsbewustzijn.

Ook veiligheidscultuur heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn. Er is wel iets bijzonders aan de hand met de relatie veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur bij burgemeesters. Het veiligheidsbewustzijn van de veiligheidsverantwoordelijke, de burgemeester, lijkt een voorwaarde voor het creëren van een sterke veiligheidscultuur. Is het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester lager, dan is het moeilijk te bouwen aan een sterke veiligheidscultuur. Daarbij blijkt dat de gemeenten met een sterke veiligheidscultuur een voorbeeld kunnen zijn voor gemeenten met een minder sterke veiligheidscultuur.

Het geheel overziend kunnen een aantal aanbevelingen worden gedaan. Met de aanbevelingen wordt beoogd het veiligheidsbewustzijn van politieke ambtsdragers te stimuleren, de veiligheidscultuur van ambtelijke organisaties te versterken en decentrale overheden voor te bereiden op een verdere toename van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Aanbevelingen volgende uit dit onderzoek zijn; 1) het verzorgen van een cursus veiligheidsbewustzijn (en veiligheidscultuur), 2) het organiseren van een platform weerbare organisaties, waarin gemeenten kunnen leren van elkaar, 3) het onderzoeken van de behoefte bij politieke ambtsdragers aangaande de blootstelling van naasten aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld.



Voorwoord

Voor u ligt de masterthesis '*Veiligheidsbewustzijn van burgemeesters*' ter afronding van de master Bestuurskunde: Besturen van Veiligheid aan de Radboud Universiteit Nijmegen, opgetekend voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Met het schrijven van deze thesis heb ik een bijdrage proberen te leveren aan de veiligheid van burgemeesters en de gemeentelijke organisatie.

Veiligheid biedt vrijheid en vrijheid is ons grootste en belangrijkste goed. Wat het lastig maakt is dat veiligheid begint bij mensen en dat niet alle mensen bijdragen aan de veiligheid van de ander, bewust of onbewust. Ik wil bijdragen aan de veiligheid van anderen, bijdragen aan de vrijheid die het biedt. Daarom ben ik veiligheidskundige geworden. Met het afronden van deze master heb ik geprobeerd om een begin te maken. Waar het eindigt, geen idee. Ik weet wel dat we elkaar hard nodig hebben en het samen moeten doen.

Ook deze masterthesis heb ik niet alleen gedaan. Ik had het ook niet alleen gekund. Ik had deze masterthesis niet kunnen volbrengen zonder Anne Jet Plat, die me de kans heeft gegeven ervaring op te doen bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Daarbij wil ik dr. Berry Tholen bedanken voor zijn goede begeleiding, kritische blik en scherpe en snelle feedback. Ook wil ik de geïnterviewde burgemeesters bedanken voor hun openheid en eerlijkheid.

Ik wens u veel leesplezier, inzichten en veiligheid,

Tara Visscher
Arnhem, oktober 2020





Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Voorwoord	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.1.1 Veiligheid en weerbaarheid van decentrale politieke ambtsdragers	7
1.1.2 Vraag van de organisatie	7
1.2 Doelstelling en probleemstelling	8
1.2.1 Doelstelling	8
1.2.2 Hoofdvraag	8
1.2.3 Deelvragen.....	9
1.3 Wetenschappelijke relevantie	9
1.4 Maatschappelijke relevantie	9
1.5 Leeswijzer	10
2. Theoretisch kader	11
2.1 Opbouw theoretisch kader	11
2.2 Veiligheidsbewustzijn	11
2.3 Persoonstypen.....	12
2.4 Ervaring met bedreiging, intimidatie, agressie en/of geweld	13
2.5 Opleidingsniveau	14
2.6 Veiligheidscultuur van de organisatie.....	15
2.5 Conclusie van de literatuur	16
3. Methodologisch kader	17
3.1 Onderzoektype	17
3.2 Onderzoeksdesign.....	17
3.3 Selectie van respondenten	18
3.4 Operationalisering van variabelen	18
3.5 Interviewvragen	20
3.5.1 Voorbereiding, afnemen en uitwerking van interviews.....	20
3.5.2 Vragen.....	20
3.6 Data-analyse.....	21
3.6.1 Vragenlijst persoonstype	21
3.6.2 Interviews	22
3.6.3 Scorekaart variabelen	22
3.7 Betrouwbaarheid en validiteit	22
3.7.1 Betrouwbaarheid.....	22
3.7.2 Validiteit	23
4. Resultaten en analyse	24
4.1 Aanpassingen gedurende het onderzoek	24
4.2 Beschrijvende statistiek	24

4.3 Invloed op veiligheidsbewustzijn.....	25
4.3.1 Invloed persoonstype op veiligheidsbewustzijn	25
4.3.2 Invloed ervaring op veiligheidsbewustzijn.....	28
4.3.3 Invloed opleidingsniveau op veiligheidsbewustzijn	33
4.3.4 Invloed veiligheidscultuur op veiligheidsbewustzijn.....	34
4.4 Conclusie van de analyse	37
5. Conclusies en aanbevelingen	39
5.1 Inleiding	39
5.2 Conclusies	39
5.2.1 Persoonstype en veiligheidsbewustzijn	39
5.2.2 Ervaring en veiligheidsbewustzijn	40
5.2.3 Opleiding en veiligheidsbewustzijn	41
5.2.4 Veiligheidscultuur en veiligheidsbewustzijn	41
5.3 Reflectie	42
5.3.1 Reflectie op de literatuur.....	42
5.3.2 Reflectie op het onderzoek	43
5.4 Aanbevelingen.....	44
5.4.1 Cursus veiligheidsbewustzijn	45
5.4.2 Platform veiligheidscultuur: weerbare organisaties	45
5.4.3 Omgaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voor naasten	46
Literatuur.....	47
Bijlagen.....	50
1. Overzichtstabel eigenschappen en dimensies	50
2. Vragenlijst persoonstype	52
Vragenlijst persoonstype: The Big 5 Inventory	52
3. SPSS analyse persoonstype	53
SPSS analyse: The Big 5 Inventory	53
4. Indicatoren veiligheidscultuur	54
5. Operationaliseringsschema	55
6. Interviewvragen	56
7. Scorekaarten	57
8. Zoekstrategie opleidingsniveau	59
8.1 Zoekstrategie	59



1. Inleiding

1.1 Aanleiding

1.1.1 Veiligheid en weerbaarheid van decentrale politieke ambtsdragers

De laatste jaren zien we dat het aantal decentrale politieke ambtsdragers dat te maken krijgt met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld toeneemt. Zo moest de Haarlemse Burgemeester Jos Wienen stelselmatig bewaakt en beveiligd worden wegens bedreigingen (NOS, 2019, 11 maart; Marijnissen, H., 2019, 10 september). Kreeg de burgemeester van Voerendaal, Wil Houben, een pistool op zich gericht nadat hij met zijn auto staande werd gehouden door een man en ging de auto van Marjolein van der Meer Mohr, burgemeester van Rucphen, in vlammen op (Marijnissen, H., 2019, 10 september). Dit zijn geen uitzonderingen. Uit de Monitor Integriteit en Veiligheid 2020 blijkt dat maar liefst 50 procent van de burgemeesters in 2019 slachtoffer is geweest van intimidatie, bedreiging, agressie of geweld (I&O Research, 2020, p.23). Ook zien we in de afgelopen monitors een stijging bij de politieke ambtsdragers van waterschappen, provincies en gemeenten waarvan vooral onder de raadsleden en wethouders bij de gemeente (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2018).

De toename van incidenten is een bedreiging van de democratische rechtsorde en hiervoor heeft ambtelijk apparaat ondersteuning en een handelingsperspectief nodig (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2018). Het bijzondere aan de groep decentrale politieke ambtsdragers is dat er geen duidelijke werkgeversverantwoordelijkheid is om hun veiligheid preventief en structureel te borgen. Bij een concrete bedreiging van de veiligheid van een politieke ambtsdrager wordt opgeschaald naar het Stelsel Bewaken en Beveiligen van het ministerie van Justitie en Veiligheid (Netwerk Weerbaar Bestuur, 2020c). De ambtsdrager wordt dan bewaakt en beveiligd tegen de concrete en acute bedreiging van de veiligheid, waarmee men aan de repressieve kant van veiligheid zit (Netwerk Weerbaar Bestuur, 2020c). Daarbij is voorkomen beter dan genezen en zal meer aandacht moeten komen voor de preventieve veiligheid van decentrale politieke ambtsdragers.

Om het verantwoordelijkheidsgat tussen werkgever en het Stelsel Bewaken en Beveiligen te dichten, en de weerbaarheid en de veerkracht van politieke ambtsdragers te vergroten is in 2018 het Netwerk Weerbaar Bestuur (NWB) in het leven geroepen (Netwerk Weerbaar Bestuur, 2020a). Dit netwerk bestaat uit verschillende bestuurlijke, politieke en private partners waaronder het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V), de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2020; Netwerk Weerbaar Bestuur, 2020a). Het Netwerk Weerbaar Bestuur biedt preventief een uitgebreid pakket aan producten en diensten ter bevordering van de veiligheid van de politieke ambtsdragers (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2020; Netwerk Weerbaar Bestuur, 2020b).

1.1.2 Vraag van de organisatie

Het NWB, waarvan het ministerie van BZK trekker is, merkt dat het niet eenvoudig is om alle lokale politiek ambtsdragers veiligheidsbewust te maken. Dat terwijl het risico op intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voor politieke ambtsdragers steeds groter lijkt te worden (I&O Research, 2020). Waarom het niet eenvoudig is om decentrale politieke ambtsdragers meer veiligheidsbewust te maken is voor het NWB nog onduidelijk. Het Netwerk Weerbaar Bestuur wil dan ook meer inzicht in de factoren die spelen bij veiligheidsbewustzijn. Zo kan het NWB het veiligheidsbewustzijn stimuleren en de veiligheid en weerbaarheid van decentrale politieke ambtsdragers vergroten.

Omdat het begrip decentrale politieke ambtsdragers ontzettend breed is en veel bestuurlijke organisaties beslaat, op verschillende niveaus en met verschillende contexten, is besloten dit onderzoek toe te spitsen op één groep politieke ambtsdragers. De Monitor Integriteit en Veiligheid 2020 laat zien dat de groepen die het vaakst blootgesteld worden aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld de burgemeesters en wethouders zijn (I&O Research, 2020). Het aantal wethouders varieert per gemeente van minimaal 2 tot maximaal 9, afhankelijk van de grootte van de gemeente (art. 36 Gemeentewet). Daarentegen heeft iedere gemeente één burgemeester. De groep wethouders is daarmee behoorlijk groot ten opzichte van de groep burgemeesters. Daarbij wordt de factor veiligheidscultuur van de organisatie meegenomen in dit onderzoek, waar in veel gemeenten de burgemeester over gaat. De burgemeester zal dus een beter beeld kunnen geven van de veiligheidscultuur in de organisatie. Daarom is gekozen om in dit onderzoek enkel de groep





burgemeesters te bevragen. Daarbij volgt dit onderzoek de kwalitatieve, explorerende onderzoeksbenadering, omdat de vraag van de organisatie beschrijvend en verklarend onderzoek behoeft.

1.2 Doelstelling en probleemstelling

In de vraag: inzicht krijgen in de factoren die spelen bij het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters, zitten een aantal zaken verscholen. Zo gaat het om het veiligheidsbewustzijn van het individu. Het individu wordt gedurende zijn of haar leven continu beïnvloed door erfelijke factoren (nature) en de omgeving (nurture) (Swaab, 2016, p.31).

Belangrijke erfelijke factoren zijn de persoonseigenschappen en het karakter (Swaab, 2016, p.31). Belangrijke omgevingsfactoren die een mens vormen zijn ervaringen (in dit geval intimidatie, bedreiging, agressie en geweld) en opleidingsniveau (Swaab, 2016, p.31, 265). Erfelijke factoren veranderen (vrijwel) niet, waardoor persoonlijkheidskenmerken weinig veranderen gedurende het leven (Swaab, 2016, p.31). Omgevingsfactoren daarentegen kunnen het hele leven een effect hebben, waarmee de relatieve bijdrage van erfelijkheid afneemt met de leeftijd (Swaab, 2016, p.31). Ervaringen zorgen voor veranderingen in de hersennetwerken, waardoor leren mogelijk is (Swaab, 2016, p.41)

Als we kijken naar psychologische theorieën over karakterontwikkeling en persoonlijkheid (nature) dan zien we dat ieder brein uniek is, maar niet zo uniek dat personen compleet van elkaar verschillen (Hendriks, Hofstede & De Raad, 1999; Swaab, 2016, p.33). Er zijn dan ook verschillende karakterdimensies en persoonstypen te onderscheiden (Hendriks, Hofstede & De Raad, 1999). Dit maakt het mogelijk om het veiligheidsbewustzijn van individuen aan persoonstypen te koppelen en te kijken hoe deze persoonstypen het veiligheidsbewustzijn beïnvloeden.

Als we kijken naar het effect van omgevingsfactoren (nature) die invloed hebben op de vorming van de persoonlijkheid dan lijken ervaringen en opleidingsniveau prominent aanwezig (Swaab, 2016, p.17, 24). Daarbij oefent de omgeving invloed uit op de manier van denken en doen. Als we kijken naar de burgemeesters dan is een grote omgevingsfactor de organisatie waar zij in werken (Frijters, 2013). In dit geval kan de manier waarop de organisatie omgaat met de veiligheid van hun medewerkers invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn van, in dit geval, de burgemeesters (Frijters, 2013).

Samenvattend komen we, kijkende naar de vraag van de organisatie en wetenschappelijke theorie, tot de volgende te toetsen factoren als het gaat om het veiligheidsbewustzijn:

- Persoonlijkheidskenmerken
 - o Persoonstypen
 - o Ervaringen met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld
 - o Opleidingsniveau
- Organisatorische context
 - o Veiligheidscultuur van de organisatie

1.2.1 Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is daarmee als volgt:

"Inzicht krijgen in de invloed die de persoonlijkheidskenmerken; persoonstypen, ervaringen, opleidingsniveau en de organisatorische factor; veiligheidscultuur hebben op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters, zodat het veiligheidsbewustzijn en de overgang naar bijbehorende maatregelen gestimuleerd kunnen worden."

1.2.2 Hoofdvraag

Uit de doelstelling volgt de volgende hoofdvraag:

"Welke invloed hebben de persoonlijkheidskenmerken; persoonstypen, ervaringen, opleidingsniveau en de organisatorische factor; veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters?"



1.2.3 Deelvragen

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag is deze opgedeeld in deelvragen:

1. In hoeverre hebben de persoonlijkheidskenmerken; persoonstypen, ervaringen en opleidingsniveau invloed op het veiligheidsbewustzijn volgens de literatuur? (*Theoretische vraag*)
2. In hoeverre beïnvloedt de organisatorische factor; veiligheidscultuur het verband tussen persoonlijkheidskenmerken en veiligheidsbewustzijn volgens de literatuur? (*Theoretische vraag*)
3. Welke invloed hebben de persoonlijkheidskenmerken en de veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters? (*Empirische vraag*)
4. Welke factoren en maatregelen zijn zo te beïnvloeden en in te regelen in de organisatie dat deze het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters stimuleren? (*Empirische vraag*)

1.3 Wetenschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie van een onderzoek hangt samen met de mate waarin de te verwerven kennis zal bijdragen aan de bestaande kennis over het te onderzoeken onderwerp (Van Thiel, 2010, p.21). Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant, omdat het bestaande kennis en verschillende perspectieven van veiligheidsbewustzijn toetst aan de empirie. Zo wordt bekeken welke factoren invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn, hoe deze factoren zich tot elkaar verhouden en of deze elkaar beïnvloeden.

Kijkende naar de literatuur is te zien dat er veel onderzoek is gedaan naar het veiligheidsbewustzijn van personen (o.a. Barling, Loughlin & Kelloway, 2002; Westaby & Lee, 2003; De Koster, Stam & Balk, 2011; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Tse, 2016; Füssmann, 2015). Maar er is geen onderzoek gevonden waarin het veiligheidsbewustzijn van politieke ambtsdragers wordt onderzocht. Daarentegen is veel onderzoek gedaan naar intimidatie, bedreiging, agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers (o.a. Calhoun, 1998; Bouwmeester & Löb, 2018; Bovenkerk 2005; Hoffmann, Meloy & Sheridan, 2013) en de invloed daarvan op besluitvorming (Marijnissen, 2019). Deze onderzoeken kiezen verschillende invalshoeken en onderzoeksrichtingen, maar hebben vrijwel allemaal het doel; intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voorkomen. Er is geen onderzoek gevonden naar de invloed van de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op het veiligheidsbewustzijn van de politieke ambtsdrager. Wat niet verwonderlijk is, aangezien er ook geen onderzoek gevonden is naar het veiligheidsbewustzijn van politieke ambtsdragers. Voor de invloed van het opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn geldt hetzelfde als voor de variabele ervaring en het veiligheidsbewustzijn van politieke ambtsdragers. Hier is geen onderzoek over gevonden. Wel is onderzoek gedaan naar de invloed van opleidingsniveau op de risicoperceptie van personen (Laurier, 2016; McDavid & Hawthorne, 2006).

Dit onderzoek borduurt voort op bestaande wetenschappelijke inzichten over veiligheidsbewustzijn, persoonstype, ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, opleidingsniveau en veiligheidscultuur. Deze inzichten worden gebruikt om de bestaande wetenschappelijke kennis aan te vullen. Dit gebeurt op een aantal punten. Zo wordt met dit onderzoek inzicht verkregen in een aantal nog niet onderzochte verbanden. Bijvoorbeeld het veiligheidsbewustzijn van een groep politieke ambtsdragers, in deze burgemeesters. Ook is na dit onderzoek inzichtelijk welke invloed de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft op het veiligheidsbewustzijn. Daarbij wordt meer kennis verkregen over de invloed van het opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Het onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat het indirect bijdraagt aan de veiligheid en weerbaarheid van bestuurlijke organisaties en politieke ambtsdragers. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in welke persoonlijkheidskenmerken en organisatorische factoren invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn en hoe deze factoren zich onderling verhouden. Vervolgens wordt een poging gedaan de invloed van de factoren en hun onderlinge verhouding te verklaren met behulp van empirisch onderzoek. De kennis voortkomende uit dit onderzoek kan door het ministerie van BZK ingezet worden om het veiligheidsbewustzijn van politieke ambtsdragers te stimuleren en de veiligheidscultuur van organisaties te versterken. Wellicht heeft dit onderzoek, vanwege de verschillende perspectieven en de factoren, een breder toepassingsgebied dan enkel dit onderzoek. Dit maakt dat de resultaten van dit onderzoek wellicht generaliseerbaar zijn.





1.5 Leeswijzer

Het huidige hoofdstuk is het inleidende hoofdstuk van dit onderzoek. Hier wordt onder andere ingegaan op het onderwerp van het onderzoek, de hoofdvraag, de deelvragen en de relevantie van het onderzoek. In hoofdstuk 2, het theoretisch kader, worden de relevante wetenschappelijke theorieën uiteengezet en wordt een conceptueel toetsingskader gepresenteerd. Hoofdstuk 3, het methodologisch kader, gaat in op de methoden die gebruikt zijn om de informatie te ontsluiten die nodig is voor het beantwoorden van de hoofdvraag.

In hoofdstuk 4, resultaten en analyse, worden de resultaten van de afgenomen interviews gepresenteerd en geanalyseerd om vervolgens te komen tot conclusies en aanbevelingen. Deze conclusies en aanbevelingen staan beschreven in hoofdstuk 5. In de bijlage zijn onder andere het operationaliseringsschema, de interviewvragen, de scorekaart en de vragenlijst persoonstype te vinden. In een separaat bijlagedossier zijn de ingevulde vragenlijsten, scorekaarten en interviewtranscripties te vinden. Dit bijlagedossier is op te vragen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, afdeling politieke ambtsdragers (politiekeambtsdragers@minbzk.nl).





2. Theoretisch kader

In dit onderzoek wordt onderzocht welke invloed persoonstype, ervaring, opleidingsniveau en veiligheidscultuur hebben op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters. Om dit te kunnen onderzoeken wordt een theoretisch kader opgebouwd dat helpt bij het beantwoorden van de hoofdvraag. Het theoretisch kader bestaat daarom uit verschillende theorieën over veiligheidsbewustzijn, persoonstypen, ervaring, opleidingsniveau en veiligheidscultuur.

Dit hoofdstuk begint met een korte schets van de opbouw van dit theoretisch kader. Vervolgens worden achtereenvolgens de afhankelijke variabele (veiligheidsbewustzijn), de onafhankelijke variabelen (persoonstype, ervaring en opleidingsniveau) en de modererende variabele (veiligheidscultuur) uiteengezet. Daarna wordt, met behulp van het theoretisch kader en het conceptueel model, antwoord gegeven op de theoretische deelvragen.

2.1 Opbouw theoretisch kader

Het ministerie van BZK wil meer inzicht in de factoren die invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters. Kijkende in de wetenschappelijke literatuur lijken de factoren persoonstype, ervaring (met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld), opleidingsniveau en veiligheidscultuur van de organisatie invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn (Swaab, 2016, p. 17, 24, 31; Hendriks, Hofstede & De Raad, 1999). Deze factoren zouden ook een rol kunnen spelen bij het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters. Of dit het geval is wordt getoetst op twee manieren.

Als eerste wordt in de theorie gekeken of de persoonlijkheidsfactoren invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn. Vervolgens wordt gekeken of de veiligheidscultuur invloed heeft op de verwachte relatie tussen persoonlijkheidskenmerken en veiligheidsbewustzijn (moderatie).

Naast het onderzoeken van een mogelijke relatie tussen variabelen is het verklaren van de relatie van belang. Dit wordt gedaan vanuit de empirie, verderop in dit onderzoek. Vervolgens worden met behulp van de resultaten aanbevelingen geformuleerd ter bevordering van het veiligheidsbewustzijn.

2.2 Veiligheidsbewustzijn

Het begrip veiligheidsbewustzijn (*safety consciousness*) wordt voor het eerst genoemd in 1931, in een werk van het U.S. Department of Commerce (Ministerie van Economische Zaken) (Department of Commerce, 1931). Veiligheidsbewustzijn wordt hierin gedefinieerd als: *'het bewustzijn van de gevaren die bij een functie komen kijken'* (Department of Commerce, 1931). De kennis en ervaring van de werknemer zouden hierbij van belang zijn (Department of Commerce, 1931). Vervolgens komt het begrip nog eens naar voren in 1954. Ditmaal in een bijeenkomstverslag van de Safety Committee For Safety Consciousness van het U.S. Department of Commerce (Hooper, 1954). Daarna lijkt het stil in de wetenschap rond het onderwerp veiligheidsbewustzijn, tot eind jaren '90 begin 2000.

Barling, Loughlin & Kelloway (2002) komen in 2002 met een definitie van veiligheidsbewustzijn die in de jaren daarna veelvuldig gekopieerd wordt (o.a. De Koster, Stam & Balk, 2011; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Tse, 2016; Füssmann, 2015). Veiligheidsbewustzijn is volgens hen: *'het eigen bewustzijn van veiligheidsissues bij individuen'*. (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002; De Koster, Stam & Balk, 2011). Daarbij heeft veiligheidsbewustzijn twee dimensies, het cognitieve niveau en een gedragsniveau (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Veiligheidsbewustzijn op cognitief niveau houdt in dat een persoon zich bewust is van de veiligheidsissues en daarbij kennis heeft over welk gedrag de veiligheid bevordert (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Veiligheidsbewustzijn op gedragsniveau gaat een stap verder en houdt in dat de handelingen en het gedrag van een persoon bevorderlijk zijn voor de veiligheid (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Het cognitieve niveau is daarmee een voorwaarde voor het gedragsniveau.

Westaby & Lee (2003) gebruiken een andere, vrijwel gelijke definitie voor veiligheidsbewustzijn. Ook zij zeggen duidelijk dat veiligheidsbewustzijn individueel van aard is en definiëren het in hun studie als volgt: *'Veiligheidsbewustzijn is een positieve houding tegenover en het bewust zijn van veilig handelen in algemene zin'*. Deze definitie is aangepast aan het onderzoek en komt grofweg



overeen met de cognitieve dimensie van veiligheidsbewustzijn van Barling, Loughlin & Kelloway (2002).

In de theorie zijn geen strijdigheden gevonden voor de definitie van veiligheidsbewustzijn, enkel bevestigingen. Opvallend is dat in onderzoeken naar veiligheidsbewustzijn veelal verwezen wordt naar dezelfde werken en auteurs. Wat betreft veiligheidsbewustzijn worden de definitie en de dimensies van Barling, Loughlin & Kelloway (2002) veelvuldig gebruikt (o.a. De Koster, Stam & Balk, 2011; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Tse, 2016; Füssmann, 2015). Ook wordt in Nederlandstalige onderzoeken veel verwezen naar De Koster, Stam & Balk (2011) die de definitie van veiligheidsbewustzijn van Barling, Loughlin & Kelloway (2002) overgenomen hebben (o.a. Boom, 2016; Füssmann, 2015; Tse, 2016). In navolging van de literatuur zijn ook in dit onderzoek de definitie en dimensies van Barling, Loughlin & Kelloway (2002) gebruikt voor het onderbouwen van het begrip veiligheidsbewustzijn

2.3 Persoonstypen

Eerder is benoemd dat ieder brein en dus ieder persoon uniek is, maar niet zo uniek dat personen compleet van elkaar verschillen (Hendriks, Hofstede & De Raad, 1999; Swaab, 2016, p.33). Er zijn verschillende karakterdimensies en persoonstypen te onderscheiden (Hendriks, Hofstede & De Raad, 1999). De meest gebruikte methode in de psychologie om persoonstypen te onderscheiden is de Big Five (John, Naumann & Soto, 2008). De Big Five gaat uit van vijf persoonlijkheidsdimensies en is gebaseerd op het natuurlijke taalgebruik van mensen om personen te omschrijven (John, Naumann & Soto, 2008).

Voor de Big Five-methode werden onderzoekers en psychologen in de praktijk geconfronteerd met een verbijsterende reeks aan persoonlijkheidsschalen, zonder begeleiding of kader (John, Naumann & Soto, 2008; McCrae & John, 1992). Daarbij werd met verschillende termen hetzelfde aangeduid en vice versa (John, Naumann & Soto, 2008). Na decennia van onderzoek is het onderzoeksveld gekomen tot een overeenstemming (John, Naumann & Soto, 2008). Dit betreft een algemene taxonomie van persoonlijkheidskenmerken: de Big Five persoonlijkheidsdimensies (John, Naumann & Soto, 2008). De wetenschap zocht naar een goed maar simpel model om persoonlijkheidskenmerken en persoonstypen te duiden (McCrae & John, 1992). Men kwam er na lang en veelvuldig onderzoek achter dat er minimaal vijf dimensies nodig waren om een persoonlijkheid te vatten (McCrae & John, 1992). Deze dimensies kennen we nu als de Big Five.

Ook in dit onderzoek worden de persoonlijkheidsdimensies van de Big Five gebruikt. Dit omdat de abstractie en eenvoud van de theorie past bij het doel van het onderzoek. Dit onderzoek heeft niet als doel om een volledige persoonsanalyse uit te voeren. Er wordt onderzocht of onder andere het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. Hiervoor is een goede, solide maar abstracte, relatief eenvoudige theorie nodig. Daarbij is de Big Five de afgelopen 25 jaar verreweg de meest gebruikte theorie in het psychologische wetenschappelijke onderzoeksveld (John, Naumann & Soto, 2008). De Big Five dient dus enerzijds het doel van dit onderzoek, anderzijds wordt de lijn van wetenschappelijk onderzoek doorgetrokken.

De dimensies van de Big Five zijn (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006; De Raad en Mlačić, 2015):

- | | | |
|------|-------------------------|--|
| I. | Extraversie | <i>(Extraversion)</i> |
| II. | Vriendelijkheid | <i>(Agreeableness)</i> |
| III. | Zorgvuldigheid | <i>(Conscientiousness)</i> |
| IV. | Emotionele Stabiliteit | <i>(Neuroticism/ Emotional Stability)</i> |
| V. | Intellectuele Autonomie | <i>(Intellect/ Openness to Experience)</i> |

De Big Five zijn allen basiskwaliteiten die een uiteinde van een dimensie of pool presenteren (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Iedere pool heeft dus een tegenpool. Extraversie is een tegenpool van introversie, vriendelijkheid van onvriendelijkheid, zorgvuldigheid van onzorgvuldigheid, emotionele stabiliteit van emotionele instabiliteit en intellectuele autonomie van intellectuele afhankelijkheid (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Bij ieder factoruiteinde passen eigenschappen die typisch zijn voor die uiteinden (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006).



Tabel 1; Het Big Five model (overgenomen Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. X)

Dimensies	Uiteinden (versus)	
Extraversie	Extraversie	Introversie
	<i>Spontaan Lawaaierig Spraakzaam</i>	<i>Gesloten Gereserveerd Individualistisch</i>
Vriendelijkheid	Vriendelijkheid	Onvriendelijkheid
	<i>Hartelijk Mild Tolerant</i>	<i>Bazig Dominant Veeleisend</i>
Zorgvuldigheid	Zorgvuldigheid	Onzorgvuldigheid
	<i>IJverig Voorzichtig Plichtsgetrouw</i>	<i>Ongedisciplineerd Gemakzuchtig Chaotisch</i>
Emotionele stabiliteit	Emotionele stabiliteit	Emotionele instabiliteit
	<i>Zeker Beheerst Gevoelloos</i>	<i>Teder Lichtgeraakt Paniekerig</i>
Intellectuele autonomie	Intellectuele autonomie	Intellectuele afhankelijkheid
	<i>Origineel Onafhankelijk Rebels</i>	<i>Behoudend Volgzaam Onkritisch</i>

Onder andere het persoonstype heeft invloed op het doen en laten van een persoon (Swaab, 2016, p. 17, 24, 31). Een persoon wordt gevormd door erfelijke factoren, het persoonstype, en omgevingsfactoren waarbij opgedane ervaringen en kennis de meest prominente lijken (Swaab, 2016, p. 17, 24, 31). Ook blijkt dat het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn (Venon, 1918; Hansen, 1988; Forcier, Walters, Brasher & Jones, 2001). In 1918 introduceert Venon (1918) het begrip ongevalsgevoelige persoonlijkheid (*accident-prone personality*). Hansen (1988) doet later onderzoek naar welk persoonstype ongevalsgevoelig is door te kijken naar welke persoonstypen het vaakst betrokken zijn bij bedrijfsongevallen en incidenten. Hij komt tot de conclusie dat vooral personen met de volgende kenmerken een hoge potentie hebben om betrokken te raken bij incidenten: extravert, agressief, sociaal onaangepast, emotioneel instabiel, impulsief, externe locus of control (mate van controleerbaarheid van gebeurtenissen) (Hansen, 1988; Forcier, Walters, Brasher & Jones, 2001). Hiermee kunnen we redelijkerwijs stellen dat de tegenovergestelde persoonlijkheid ongevalsongevoelig is; introvert, kalm, sociaal aangepast, emotioneel stabiel, bedachtzaam, interne locus of control.

De genoemde ongevalsgevoelige en ongevalsongevoelige eigenschappen zijn te koppelen aan de dimensies van de Big Five (Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Of een persoon meer extravert of meer introvert is, wordt weergegeven door de score op de dimensie extraversie. De mate van agressiviteit of kalmte en locus of control vallen onder de dimensie vriendelijkheid (Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. XXIV). De mate van emotionele stabiliteit is af te lezen aan de gelijknamige dimensie (Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. XXV). De mate van impulsiviteit of bedachtzaamheid wordt weergegeven door de dimensie zorgvuldigheid (Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. XXV). De dimensie intellectuele autonomie zegt iets over het sociale aanpassingsvermogen van de persoon (Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. XXV). Het overzicht met de dimensies en de bijbehorende eigenschappen is toegevoegd aan de bijlage (Bijlage 1).

2.4 Ervaring met bedreiging, intimidatie, agressie en/of geweld

Ervaring spreekt redelijk voor zich. In de wetenschappelijke literatuur is dan ook geen definitie van ervaring gevonden. Er is wel een opleiding Ervaringsdeskundigheid van Fontys Hogescholen Social Studies (Verbrugge & Embregts, 2013). Deze opleiding onderscheidt ervaringsdeskundigheid in drie dimensies. De eerste dimensie is ervaringskennis en betreft inzicht in de eigen ervaring (Verbrugge & Embregts, 2013). De tweede dimensie is collectieve ervaringskennis en betreft inzicht in de ervaringen van anderen (Verbrugge & Embregts, 2013). De laatste dimensie is ervaringsdeskundigheid en betreft het inzetten van de individuele en collectieve ervaringskennis (Verbrugge & Embregts, 2013).



Naar aanleiding van de dimensies van ervaringsdeskundigheid is de volgende, in de rede liggende, definitie van ervaring geformuleerd: *'Het blootgesteld worden aan een bepaalde situaties'*. Ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld houdt dan in: de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en/of geweld.

Wanneer een burgemeester blootgesteld wordt aan één of meer van deze risico's en daar aangifte van doet, wordt gekeken of er sprake is van een strafbaar feit door de gebeurtenis naast de definities van het Wetboek van Strafrecht te leggen. Daarom worden in dit onderzoek de definities van het Wetboek van Strafrecht aangehouden om intimidatie, bedreiging, agressie en geweld te duiden. Agressie is niet strafbaar gesteld, omdat agressie geen feitelijke handeling is maar gedrag.

Onder intimidatie wordt verstaan; *het wederrechtelijk afdwingen iets te doen of niet te dulden door (bedreiging met) geweld of enige andere feitelijkeheid* (art. 284 Wetboek van Strafrecht). Onder bedreiging wordt verstaan: *het dreigen met enig misdrijf waardoor een gevaar voor de algemene veiligheid van personen of goederen of gemeen gevaar voor de verlening van diensten ontstaat* (art. 285 Wetboek van Strafrecht). Voor het plegen van geweld zijn drie artikelen van toepassing; openlijke geweldpleging, mishandeling en vernieling (art. 141, 300 en 350 Wetboek van Strafrecht). Onder openlijke geweldpleging wordt verstaan: *het openlijk en in vereniging geweld plegen tegen personen of goederen*. Onder mishandeling wordt verstaan; *het plegen van geweld tegen een persoon*. Onder vernieling wordt verstaan; *het opzettelijk en wederrechtelijk andermans goed vernielen, beschadigen, onbruikbaar maken of wegmaken*.

Wanneer het plegen van geweld openlijk en in vereniging gebeurt, gericht tegen mensen of goederen dan is het openlijke geweldpleging. Wanneer dit niet openlijk en in vereniging gebeurt, maar wel tegen mensen is gericht dan is dit mishandeling. Wanneer het geweld tegen goederen is gericht dan is het vernieling. Wanneer iemand zich agressief gedraagt kan dat heel beangstigend zijn voor degene waar de agressie tegen gericht is. Deze mensen praten vaak hard, schelden, slaan misschien een keer met de vuist op tafel, maar dat is nog niet strafbaar. Strafbaar is het wel wanneer diegene bijvoorbeeld goederen vernielt of mensen beledigt en mishandelt of anderszins feiten begaat die strafbaar gesteld zijn.

Of handelingen en gedrag nu wel of niet bij wet strafbaar gesteld zijn, ervaringen hebben invloed op iemands denken en doen (Swaab, 2016, p. 17, 24, 31). Ervaring heeft ook invloed op het veiligheidsbewustzijn (Department of Commerce, 1931; Willems & Cuyvers, 2004; Arents et al. 2008). De invloed van ervaring op veiligheidsbewustzijn wordt eveneens bevestigd door verschillende onderzoeken die laten zien dat ervaring met gevaren en risico's invloed heeft op de risicoperceptie van personen (Laurier, 2016; McDavid & Hawthorne, 2006). De risicoperceptie is een subjectief beeld dat een individu heeft van het risico (Helsloot, Pieterman & Hanekamp, 2010, p. 104, 124). Veiligheidsbewustzijn is het bewust zijn van verschillende veiligheidsissues, ofwel risico's (Helsloot, Pieterman & Hanekamp, 2010; Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Iemand die een goed beeld heeft van een risico zou zich ook bewuster moeten zijn van dat risico. Hiermee kan men stellen dat ervaring invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. De verwachting is dan dat mensen met veel ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld veiligheidsbewuster zijn. Tevens zijn er geen onderzoeken gevonden die deze verwachting tegenspreken of ontkrachten.

2.5 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van een persoon zegt iets over het niveau van de opleidingen die de persoon heeft gevolgd en afgerond. Deze niveauscheiding kan per land verschillen, afhankelijk van het onderwijssysteem. Voor dit onderzoek is de hoogst behaalde beroepsopleiding bepalend (Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2020). De verschillende beroepsopleidingsniveaus in Nederland zijn het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO), het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en het Wetenschappelijk Onderwijs (WO) (Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2020). Waarbij MBO het laagst genoten opleidingsniveau is en WO het hoogst genoten opleidingsniveau (Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2020). De praktijkgeschoolde MBO'ers worden doorgaans onterecht laagopgeleid genoemd en de theoriegeschoolde HBO'er en WO'er onterecht hoogopgeleid. Deze verdeling wordt in dit onderzoek wel aangehouden, omdat het helpt bij het scoren van het opleidingsniveau (laag, hoog)

Onderzoeken naar specifiek de invloed van het opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn zijn niet gevonden. Wel is, ook hier, onderzoek gedaan naar de invloed van het opleidingsniveau op de risicoperceptie van het individu (Laurier, 2016; McDavid & Hawthorne, 2006). Hieruit blijkt dat





hoe hoger het opleidingsniveau des de beter de risicoperceptie (Laurier, 2016; McDavid & Hawthorne, 2006). Bij de variabele ervaring is al benoemd dat de risicoperceptie vrijwel overloopt in veiligheidsbewustzijn. Risicoperceptie is het beeld dat een individu heeft van het risico. Veiligheidsbewustzijn is het bewustzijn van verschillende risico's (Helsloot, Pieterman & Hanekamp, 2010; Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). De theorie volgende zou dat voor opleidingsniveau het volgende betekenen: des de hoger het opleidingsniveau des de hoger het veiligheidsbewustzijn.

2.6 Veiligheidscultuur van de organisatie

De veiligheidscultuur (*safety climate*) van een organisatie wordt door Barling, Loughlin & Kelloway (2002) gedefinieerd als: *een weerspiegeling van de perceptie van werknemers aangaande het beleid, de procedures en praktijken van de organisatie met betrekking tot veiligheid*. De veiligheidscultuur helpt werknemers de prioriteit te begrijpen die wordt toegekend aan veiligheid binnen de organisatie (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002).

Zohar (1980) heeft voor zijn onderzoek 40 artikelen over veiligheidscultuur bestudeerd en met elkaar vergeleken. Alhoewel hij geen concrete definitie geeft van veiligheidscultuur en dit meer beschouwd als een onderzoeksveld, komt hij wel met dimensies van veiligheidscultuur. Deze dimensies rijmen met de eerder geformuleerde definitie van veiligheidscultuur door Barling, Loughlin & Kelloway (2002). Gebaseerd op de bestudeerde literatuur kent Zohar (1980) de volgende dimensies toe aan veiligheidscultuur:

- a) Ervaren managementattitudes ten aanzien van veiligheid
- b) Waargenomen effecten van veilig gedrag op promotie
- c) Waargenomen effecten van veilig gedrag op sociale status
- d) Ervaren organisatorische status van veiligheidsfunctionarissen
- e) Ervaren belang en effectiviteit van veiligheidstraining
- f) Waargenomen risiconiveau op de werkplek
- g) Ervaren effectiviteit van handhaving versus begeleiding bij het bevorderen van veiligheid

Bij de uiteenzetting van deze dimensies maakt Zohar (1980) de opmerking dat, wanneer veiligheidscultuur onderzocht wordt, de vragenlijst recht moet doen aan deze dimensies.

De termen veiligheidscultuur en veiligheidsbewustzijn lijken met elkaar verbonden, misschien zelfs met elkaar verweven. Het verschil tussen veiligheidscultuur en veiligheidsbewustzijn is echter het volgende. Veiligheidscultuur is de werknemersperceptie over de gevolgde veiligheidsaanpak door managers en de manier waarop de organisatie veiligheid benadert (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Veiligheidsbewustzijn is het eigen bewustzijn van individuen aangaande veiligheidskwesties (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002). Daarmee kunnen we stellen dat de veiligheidscultuur, gezien vanuit het individu, een externe factor is en het veiligheidsbewustzijn een interne factor.

Naast de persoonskenmerken heeft ook de veiligheidscultuur invloed op de mate van veiligheidsbewustzijn (o.a. Barling, Loughlin & Kelloway, 2002; Laurier, 2016; Zohar, 1980; Zohar, 2000). Het is van belang dat men een veiligheidscultuur creëert waarvan de doelstellingen en de waarde recht doen aan het gewenste veiligheidsbewustzijnsniveau (Laurier, 2016). Barling, Loughlin & Kelloway (2002) geven aan dat de veiligheidscultuur in een organisatie een goede voorspeller is voor het veiligheidsgedrag van personen, wat overeenkomt met de gedragsdimensie van veiligheidsbewustzijn. Ook Zohar (2000) stelt dat er een positieve relatie is tussen veiligheidscultuur en veiligheidsgedrag (gedragsdimensie veiligheidsbewustzijn). De verwachting is daarmee dat een sterke veiligheidscultuur een positieve invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn van de medewerker, in deze burgemeesters.

In de theorie zijn geen werken gevonden die de bovenstaande uiteenzetting tegenspreken of ontkrachten. Sterker nog in de gevonden literatuur wordt veel verwezen naar deze werken. Zowel naar de definitie, uitwerking en resultaten van veiligheidsbewustzijn zoals Barling, Loughlin & Kelloway (2002) deze presenteren (o.a. De Koster, Stam & Balk, 2011; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Tse, 2016; Füssmann, 2015) als naar de uitwerking van het begrip veiligheidscultuur zoals Zohar (1980, 2000) deze presenteert (o.a. Hofmann & Stetzer, 1998; Barling, Loughlin & Kelloway, 2002; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009). Door de vele verwijzingen naar deze documenten is besloten de brondocumenten op te zoeken en de theorieën en resultaten die hierin beschreven staan te volgen.

2.5 Conclusie van de literatuur

Op basis van de literatuur kunnen een aantal uitspraken worden gedaan. Ongevalsongevoelige persoonstypen hebben een positief effect op het veiligheidsbewustzijn. Ongevalsgevoelige persoonstypen beïnvloeden het veiligheidsbewustzijn negatief. Daarbij heeft de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld een positief effect op het veiligheidsbewustzijn. Ook opleidingsniveau en veiligheidscultuur van de organisatie blijken een positief effect te hebben op het veiligheidsbewustzijn.

Het persoonstype heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn. In de literatuur wordt gesproken van een ongevalsgevoelig persoonstype (*accident-prone personality*). Ongevalsgevoelige personen hebben een hoge potentie om betrokken te raken bij incidenten (extravert, agressief, sociaal onaangepast, neurotisch, impulsief, externe locus of control). Gesteld kan worden dat personen met de tegenovergestelde eigenschappen een lage potentie hebben om betrokken te raken bij een ongeval (introvert, kalm, sociaal aangepast, bedachtzaam, interne locus of control).

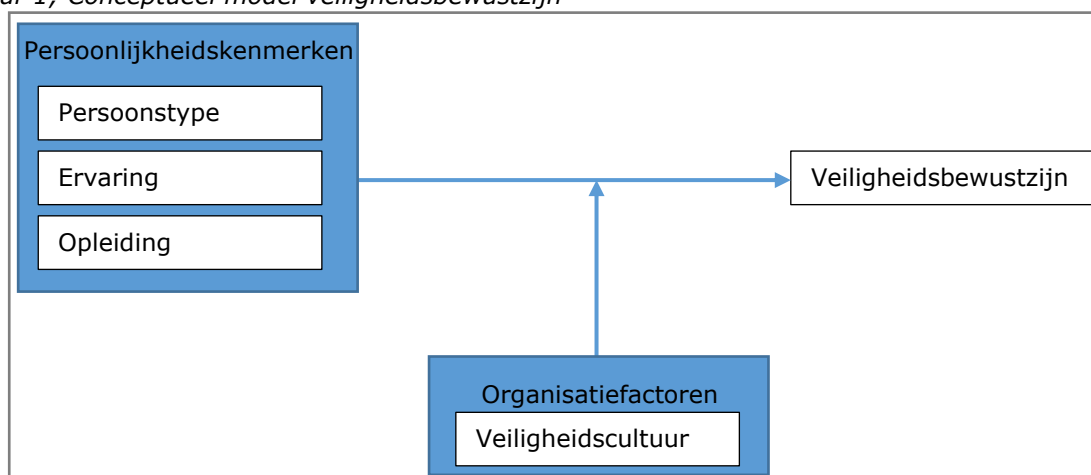
De mate van ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld verhoogt volgens de literatuur het veiligheidsbewustzijn. Ervaring heeft invloed op iemands gedrag. Hoe meer risico-ervaring des de beter de risicoperceptie en des de hoger het veiligheidsbewustzijn. Naarmate de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld toeneemt, neemt ook de kennis van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld toe en is de gedragsverandering sterker aanwezig.

Ook het opleidingsniveau heeft, volgens de theorie, een positief effect op het veiligheidsbewustzijn van het individu. Naarmate het opleidingsniveau toeneemt, neemt de risicoperceptie toe en daarmee ook het veiligheidsbewustzijn. Hoe hoger het opleidingsniveau hoe veiligheidsbewuster iemand is. Dit zou komen doordat hoogopgeleiden een beter beeld hebben van risico's dan laagopgeleiden, waardoor ze zich bewuster zijn van risico's en van de veiligheid.

Volgens de literatuur heeft ook veiligheidscultuur een positief effect op het veiligheidsbewustzijn. De veiligheidscultuur van een organisatie zou een goede voorspeller zijn voor het veiligheidsgedrag van mensen. Ook is het van belang dat de organisatie een veiligheidscultuur gecreëerd waarvan de doelstellingen en de waarde recht doen aan het gewenste veiligheidsbewustzijnsniveau. Een goede veiligheidscultuur zou dus het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers stimuleren.

Uit de conclusie van de literatuur volgt dit conceptueel model.

Figuur 1; Conceptueel model veiligheidsbewustzijn





3. Methodologisch kader

In het methodologisch kader worden de onderzoeksmethoden verder uitgelicht. Hier wordt de methode beschreven die toegepast wordt om het doel van het onderzoek te bewerkstelligen. Eerst wordt beschreven welk type onderzoek uitgevoerd wordt. Vervolgens wordt ingegaan op het onderzoeksdesign, de selectie van respondenten, de operationalisering en de interviews. Als laatste wordt de data-analyse uiteengezet en wordt nog kort ingegaan op de borging van de betrouwbaarheid en de validiteit van dit onderzoek.

3.1 Onderzoektype

Dit onderzoek is kwalitatief en verklarend van aard om het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters te beschrijven en te verklaren. Het gestelde doel en de daarbij horende vraagstelling kunnen niet behaald en beantwoord worden met uitsluitend een kwantitatieve (statistische numerieke) analyse.

Het onderzoek is tweeledig. Enerzijds wordt onderzocht welke causale verbanden er tussen de variabele zijn volgens de wetenschappelijke theorie. Deze theoretische causale verbanden zijn samengevat in een conceptueel model. Vervolgens wordt empirisch getoetst of de causale verbanden kloppen. Daarna wordt een verklaring gezocht voor de verbanden in de empirie (verklarend onderzoek).

3.2 Onderzoeksdesign

Om uitspraken te kunnen doen over het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters worden interviews afgenomen. Voor een goede toetsing is het van belang dat antwoord wordt gegeven op de empirische deelvragen. Daarvoor zijn in dit onderzoek grofweg twee zaken van belang; 1) het stellen van de juiste interviewvragen, 2) het afnemen van een representatieve hoeveelheid interviews.

Het stellen van de juiste vragen heeft invloed op de kwaliteit van het onderzoek. Het risico bestaat dat de interviewvragen niet bijdragen aan het beantwoorden van de deelvragen. Dit doet afbreuk aan de interne validiteit van het onderzoek. Dit risico wordt ondervangen door gebruik te maken van vragenlijsten die gebruikt zijn bij eerdere onderzoeken naar de variabelen. Een representatieve mix van deze vragenlijsten vormt de interviewvragenlijst van dit onderzoek. Zo worden alle variabelen gemeten en kunnen de uitkomsten vergeleken worden met eerdere onderzoeken naar de specifieke variabelen.

Daarbij is het van belang dat er voldoende interviews worden afgenomen. Om te komen tot een representatieve eenheid is de redenering als volgt. Bij het toetsen van een causaal verband tussen een onafhankelijke variabele (X) en de afhankelijke variabele (Y) is het van belang dat er variatie bestaat op beide variabelen. Voor het toetsen van één causaal verband zijn dan vier respondenten nodig met allen een verschil in variatie. Met het toetsen van drie onafhankelijke variabelen (X) zou dit betekenen dat er minimaal twaalf burgemeesters geïnterviewd zouden moeten worden die enkel variëren op één variabele. Omdat het risico bestaat dat twee mensen onbedoeld in dezelfde categorie vallen, wordt een marge van vier interviews aangehouden. Wat het beoogde aantal interviews voor dit onderzoek op zestien brengt.

De vier extra interviews ondervangen het risico op eventuele dubbelingen en uitblijvende reacties. Wat bijdraagt aan de externe validiteit (generaliseerbaarheid). Bij uitblijvende reacties worden de burgemeesters die niet reageren nogmaals benaderd. Bij minder dan twaalf reacties wordt een beroep gedaan op andere burgemeesters met hetzelfde profiel. Idealiter bieden de extra interviews de mogelijkheid tot falsificatie van de theorie. In dit onderzoek betekent dit dat niet nogmaals getoetst wordt in de hoop de theorie te bevestigen, maar juist om deze te falsificeren. In de extra interviews wordt dan gezocht naar onverwachte uitkomsten. Er wordt in ieder geval gezorgd voor voldoende variatie op de verschillende variabelen.

De variabele veiligheidscultuur zou een modererende werking (M) kunnen hebben op de relatie persoonlijkheidskenmerken en veiligheidsbewustzijn. Persoonlijkheidskenmerken zijn de onafhankelijke variabelen samen. Per individu zal bekeken worden hoe de veiligheidscultuur (M) van invloed is op de relatie persoonlijkheidskenmerken (X) en het veiligheidsbewustzijn (Y). Vervolgens zal gekeken worden of er een patroon te ontdekken valt betreffende de invloed van de veiligheidscultuur op een combinatie van variabele(n).



3.3 Selectie van respondenten

De respondenten worden geselecteerd aan de hand van de benodigde variatie op de variabelen. Het Ministerie van BZK beschikt over veel informatie aangaande politieke ambtsdragers. Zo ook over de benodigde informatie over ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, de veiligheidscultuur binnen organisaties en persoonstype. Aan de hand van de informatie binnen het Ministerie van BZK wordt een respondentenpool samengesteld. Waarna deze benaderd zullen worden voor een interview.

Over opleidingsniveau is geen tot weinig informatie beschikbaar. Dit levert een risico op, maar omdat er geen onderzoek gevonden is die de invloed van opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn onderzoekt is dit verband wetenschappelijk relevant en wordt dit risico genomen. Om dat risico te verkleinen is een aanname gedaan. Deze is als volgt. *De maatschappij is steeds meer opleidingsgericht, wat toegenomen is per generatie. Daarmee is het aannemelijker dat we binnen de oudere generatie burgemeesters meer MBO-opgeleiden aan zullen treffen dan bij de jongere generatie, die is opgegroeid in de kennis- en opleidingscultuur. Wanneer we voldoende leeftijdsvariatie hebben, is het aannemelijk dat er ook variatie ontstaat op opleidingsniveau.*

Het benaderen van burgemeesters wordt gedaan via een persoonlijke email. De emailadressen worden verzorgd door het Ministerie van BZK. De afdeling Politieke Ambtsdragers en Weerbaarheid beschikt over de contactinformatie. Deze afdeling onderhoudt professioneel contact met veel politiek ambtsdragers, wat voordelig kan zijn voor de respons op dit onderzoek.

3.4 Operationalisering van variabelen

In de hoofdvraag worden een aantal variabelen benoemd die onderzocht en getoetst worden tijdens dit onderzoek. Dit zijn de persoonlijkheidskenmerken; persoonstypen, ervaringen en opleidingsniveau, het organisatorische kenmerk; veiligheidscultuur en de afhankelijke variabele; veiligheidsbewustzijn. De onafhankelijke variabelen zouden invloed kunnen hebben op het veiligheidsbewustzijn van het individu, in deze de burgemeester. In het theoretisch kader zijn deze variabelen gedefinieerd, zijn er dimensies aan gekoppeld en wordt de theoretische invloed van de onafhankelijke en modererende variabele op de afhankelijke variabele beschreven. In het operationaliseringsschema worden de variabelen en dimensies geoperationaliseerd door indicatoren achter de dimensies te hangen. Deze dimensies en indicatoren worden gebruikt om interviewvragen te formuleren. Het operationaliseringsschema is te vinden op de volgende pagina en in de bijlage (Bijlage 5).

Op basis van de indicatoren is een scorekaart ontworpen om de indicatoren te kunnen scoren en zo de variatie op de variabelen inzichtelijk te maken. De scorekaart is te vinden in de bijlage (Bijlage 7). De ingevulde scorekaarten zijn te vinden in het bijlagendossier.





Tabel 2; Operationaliseringsschema

Variabelen	Dimensies		Indicatoren	
Veiligheidsbewustzijn	V	Cognitief niveau	VC	Veiligheidskennis VC1
				Veiligheidservaring VC2
		Gedragniveau	VG	Veilige handelingen VG1
				Veilig gedrag VG2
Persoonstype	P	Extravert	PE	Mate van extraversie PE1
		Vriendelijkheid	PV	Mate van vriendelijkheid PV1
		Zorgvuldigheid	PZ	Mate van zorgvuldigheid PZ1
		Emotionele stabiliteit	PS	Mate van emotionele stabiliteit PS1
		Intellectuele autonomie	PI	Mate van intellectuele autonomie PI1
Ervaring	E	Risico-ervaring	ER	Mate van blootstelling aan risico-ervaring ER1
Opleidingsniveau	O	Schoolopleiding	OS	Hoogte van de opleiding OS1
Veiligheidscultuur	Vc	Waargenomen managementattitudes	VcW	Houding manager t.o.v. veiligheid VcW1
				Gedrag manager t.o.v. veiligheid VcW2
		Effecten veilig gedrag	VcE	Promotie VcE1
				Sociale status VcE2
		Organisatorische status veiligheidsfunctionarissen	VcO	Sociale status VcO1
				Positie in organisatie VcO2
		Effectiviteit veiligheidstraining	VcV	Kennis VcV1
				Gedrag VcV2
		Waargenomen risiconiveau op de werkplek	VcR	Subjectieve risico's VcR1
		Effectiviteit handhaving vs. Begeleiding bevorderen veiligheid	VcH	Sancties VcH1
				Boetes VcH2
				Attenties VcH3
				Complimenten VcH4

3.5 Interviewvragen

3.5.1 Voorbereiding, afnemen en uitwerking van interviews

Voor dit onderzoek is gekozen voor semigestructureerde interviews. Hiermee ligt een interviewstructuur vast die de nodige informatie ontsluit, maar kunnen ook aanvullende vragen worden gesteld waar nodig. Bijvoorbeeld als een antwoord van een burgemeester niet helemaal de gevraagde informatie bevat of er wordt getwijfeld over hoe het antwoord bedoeld is.

Zoals eerder aangehaald wordt het interview samengesteld aan de hand van de vragenlijsten bij eerdere onderzoeken en kenmerken van de verschillende variabelen. De vragenlijsten en indicatoren die in eerdere onderzoeken gebruikt zijn voor het meten van variabelen worden gecombineerd tot de interviewvragenlijst voor dit onderzoek.

Dit onderzoek is uitgevoerd in de maanden maart tot en met september 2020. Het afnemen van interviews zal gezien de coronamaatregelen met behulp van videocalls en telefoongesprekken moeten. Elkaar fysiek ontmoeten en bedrijfsbezoeken zijn aan strikte regels gebonden. 'Onnodige' risico's dienen zoveel mogelijk vermeden worden. Daarbij zijn er digitale oplossingen waarmee hetzelfde resultaat kan worden bereikt. De interviews zullen evengoed worden opgenomen en uitgewerkt in verbatim transcript. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid en reproduceerbaarheid van het onderzoek. Na het afnemen en uitwerken van de interviews wordt de informatie in de interviews getranscribeerd en gecodeerd met behulp een kleurencodering per indicator.

Het niet fysiek af kunnen nemen van de interviews brengt risico's met zich mee. Non-verbale communicatie is niet of moeilijker waarneembaar. Je kan iemand wel in de ogen kijken, maar lichaamstaal is moeilijker te lezen en daarbij is het lichaam of een groot deel van het lichaam niet te zien. Dit betekent dat de aandacht voor de intonatie en de manier van spreken omhoog moet. Daarbij is het van belang dat er controlevragen worden gesteld bij twijfel over de interpretatie. Vragen als: 'wat bedoelt u daar precies mee?', en 'kunt u dat uitleggen?', zijn van groter belang geworden.

3.5.2 Vragen

De interviewvragen voor dit onderzoek zijn opgesteld aan de hand van de dimensies en indicatoren die voortvloeien uit de theorie. De interviewvragen zijn ook te vinden in de bijlage (Bijlage 6). In de tabel hieronder staat uitgewerkt hoe de interviewvragen volgen uit de indicatoren. De twee vragen in het blauw zijn na interview 4 toegevoegd om een beter beeld te krijgen van de variabele ervaring met intimidatie, bedreiging agressie en/of geweld (zie ook 4.1 Aanpassingen gedurende het onderzoek)

Tabel 3; Overzicht indicatoren - interviewvragen

Variabele	Indicator	Vraag
Veiligheidsbewustzijn	Veiligheidskennis, veiligheidservaring	Welke kennis en ervaring heeft u met en van veiligheid?
	Veilig handelen, veilig gedragen	Bent u zich door deze kennis en ervaring ook bewuster geworden van veiligheidsrisico's en heeft u uw gedrag daardoor aangepast?
Persoonstype	Mate van: extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit, intellectuele autonomie	Vragenlijst persoonstype Big Five Inventory (Bijlage 2)
Ervaring	Mate van risico-ervaring (eigen ervaring)	Heeft u zelf ervaring met bedreiging, intimidatie, agressie of geweld? Zo ja, welke?
		Hoe vaak wordt u blootgesteld aan intimidatie, bedreiging, agressie en/of geweld?
		Welke incidenten hebben een grote impact op u gehad?
	Mate van risico-ervaring (ervaring van anderen)	Kent u mensen (naasten, kennissen, collega's) die te maken hebben gehad met bedreiging, intimidatie, agressie of geweld? Zo ja, welke?



	Mate van risico-ervaring (inzetten van ervaringskennis)	Heeft deze ervaring invloed gehad op uw houding en gedrag? M.a.w. gedraagt u zich veiliger en in welk opzicht?
Opleidingsniveau	Hoogte van opleiding	Wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding?
Veiligheidscultuur	Houding/ gedrag manager t.o.v. veiligheid	Wat is de houding van het management t.o.v. veiligheid? Krijgen deze onderwerpen voldoende aandacht en geven zij het goede voorbeeld?
	Sociale status (veiligheidsfunctionaris), positie in organisatie.	Welke positie heeft de veiligheidsfunctionaris? Zowel de sociale positie als de organisatorische?
	Kennis, gedrag	Wordt in deze organisatie een veiligheidstraining gegeven? Zo ja, wat heeft het bijgedragen?
	Subjectiviteit risico's	Hoe wordt tegen risico's en veilig gedrag aangekeken door de organisatie?
	Sancties, boetes, attenties, complimenten, sociale status, promotie	Wordt de veiligheid binnen de organisatie bevorderd en gehandhaafd, en op welke manier dan?

In de bovenstaande tabel is te zien dat voor het inzichtelijk maken van het persoonstype een andere vragenlijst gebruikt is; de Big Five Inventory. Deze vragenlijst is overgenomen uit eerdere onderzoeken naar het persoonstype waarin deze methode werd gebruikt (John, Naumann & Soto, 2008 p. 157; John & Srivastava, 1981 p. 132.). In het theoretisch kader is al benoemd dat de Big Five de afgelopen 25 jaar verreweg de meest gebruikte theorie is in het psychologische wetenschappelijke onderzoeksveld. Hiermee wordt de lijn van de wetenschap doorgetrokken. Daarbij is de Big Five een abstracte en relatief eenvoudige theorie en past daarmee bij het doel van het onderzoek. Dit onderzoek heeft niet als doel om een volledige persoonsanalyse uit te voeren. Er wordt onderzocht of onder andere het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. Hiervoor is een goede, solide maar abstracte, relatief eenvoudige theorie nodig. De Big Five Inventory voldoet het beste aan de gestelde criteria.

De dimensies van veiligheidscultuur zijn overgenomen uit het onderzoek van Zohar (1980). Zohar (1980) heeft voor zijn onderzoek 40 artikelen over veiligheidscultuur bestudeerd en met elkaar vergeleken. Bij de uiteenzetting van deze dimensies maakt Zohar (1980) de opmerking dat, wanneer veiligheidscultuur onderzocht wordt, de vragenlijst recht moet doen aan deze dimensies. De vragen over veiligheidscultuur in dit onderzoek doen dan ook recht aan de dimensies die Zohar (1980) beschrijft, ook al is het onderzoek ruim 40 jaar oud. Tijdens het literatuuronderzoek bleek namelijk dat in veel nieuwere werken verwezen werd naar het werk en de methode van Zohar uit 1980 (o.a. Hofmann & Stetzer, 1998; Barling, Loughlin & Kelloway, 2002; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Christian, Bradley, Wallace & Burke, 2009). Door de vele verwijzingen naar dit document is besloten het brondocument op te zoeken, te bestuderen en de theorie en resultaten die hierin beschreven staan te volgen.

3.6 Data-analyse

Na het verzamelen van de empirische data wordt de data geanalyseerd. Er wordt getoetst of de theorie klopt aan de hand van de empirische data. Vervolgens worden de uitkomsten beschreven en verklaard. Dit betekent dat het op theorie gebaseerde conceptuele model naast de interviews wordt gelegd en wordt gekeken of hier overeenkomsten in zitten. Vervolgens worden er zowel in de theorie als in de empirie verklaringen gezocht voor die overeenkomsten.

De verzamelde data wordt geordend en gelabeld, waarna verbanden kunnen worden vastgesteld en het theoretische conceptuele model getoetst. De analyse bestaat uit twee onderdelen; 1) een analyse van de vragenlijst persoonstype met behulp van SPSS, 2) het scoren en analyseren van de interviews. De persoonstypedimensies en de informatie over de andere variabelen zijn gescoord op een scorekaart.

3.6.1 Vragenlijst persoonstype

Om inzicht te krijgen in de variabele persoonstype is een vragenlijst persoonstype aan de respondenten voorgelegd. Deze vragenlijst is, net als de bijbehorende analysemethode,



overgenomen uit de onderzoeken van John, Naumann & Soto, (2008 p. 157-158) en John & Srivastava, (1981 p. 132-133) en zijn toegevoegd aan de bijlage (Bijlage 2). De vragenlijst kent een Likertschaalverdeling en bestaat uit stellingen waar de respondent het erg mee oneens (score 1) tot erg mee eens (score 5) kan zijn. De scores worden per vraag ingevoerd in SPSS en berekend zoals gedaan is in de genoemde onderzoeken. Als de gehele berekening uitgevoerd is, is af te lezen hoe de persoon op de vijf dimensies van de Big Five scoort.

De scores op de dimensies zijn gekoppeld aan de persoonseigenschappen die iets zeggen over de ongevalsgevoeligheid van de persoon en zijn ingevuld op de scorekaart. Aan de hand van de scores wordt bepaald welk persoonstype de persoon heeft, een ongevalsgevoelig of een ongevalsongevoelig persoonstype.

Kijkende naar de vragenlijst persoonstype en de analysemethode valt op dat maar 1 van de 44 vragen gaat over locus of control, waar andere eigenschappen met verschillende vragen en controlevragen gemeten wordt. De locus of control valt met één vraag vrijwel weg tegenover andere eigenschappen. Om de locus of control te kunnen beoordelen is de score van de vraag genomen als indicator voor de eigenschap en niet de score van de dimensie waar deze onder valt (vriendelijkheid). De locus of control wordt daarmee twee keer meegerekend, waarvan de invloed op de score van de dimensie minimaal is.

3.6.2 Interviews

De interviews zijn opgenomen en getranscribeerd in verbatim transcript. Voor het opnemen van de interviews is toestemming gevraagd aan de respondent. Vervolgens is de tekst gecomprimeerd en gelabeld. Dit wordt per woord, zin, fragment en thema gedaan. Ook zijn de interviews volledig geanonimiseerd. Dit betekent dat alle herleidbare informatie uit de interviewtekst is gehaald en vervangen is door andere woorden. Bij het noemen van bijvoorbeeld namen, gemeenten en herleidbare incidenten of opleidingen is het volgende gedaan; (*persoonsnaam*), (*naam gemeente*), (*herleidbaar incident*), (*herleidbare opleiding*) et cetera. Een incident of opleiding is herleidbaar als het incident plaatsgevonden heeft in een bepaalde tijdsspanne en/of er bij het googelen van het incident of opleiding blijkt dat deze verwijzen naar slechts één burgemeester. Dit maakt het lezen van de interviews soms wat lastiger, maar voorkomt dat burgemeesters aangesproken kunnen worden op de veelal persoonlijke zaken en ervaringen die besproken zijn. Daarbij zijn de interviews genummerd op volgorde van afname om eventuele logica in de nummering te voorkomen.

3.6.3 Scorekaart variabelen

De scorekaart is ingevuld met behulp van de informatie uit de interviews en de scores van de persoonstypetest. Met het scoren van de geanalyseerde informatie is bepaald of een respondent hoog, laag of gemiddeld scoort (respectievelijk positief of negatief en aanwezig of afwezig) op de indicatoren en uiteindelijk op de variabelen. Vervolgens is gekeken of er verbanden zijn tussen de onderzochte variabelen door de respondenten met elkaar te vergelijken. De scorekaart is te vinden in de bijlage (Bijlage 7). De ingevulde scorekaarten zijn te vinden in het bijlagendossier.

3.7 Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid en de validiteit zijn twee voorwaarden die in grote mate de kwaliteit van het onderzoek bepalen. Daarom is in dit onderzoek gestreefd naar zo veel mogelijk betrouwbaarheid en een zo hoog mogelijke validiteit. Hieronder worden de risico's voor de betrouwbaarheid en validiteit benoemd en beschreven hoe deze risico's worden beperkt in dit onderzoek.

3.7.1 Betrouwbaarheid

Om een hoge mate van betrouwbaarheid te garanderen is met een aantal zaken rekening gehouden en zijn risico's zo veel mogelijk verkleind. Voor dit onderzoek is gestreefd naar een veelheid aan bronnen bij de theorieën die gebruikt worden. De interviews zijn opgenomen en uitgewerkt in verbatim transcript. De gebruikte methoden, de meetinstrumenten en de gegenereerde informatie zijn toegevoegd aan het bijlagedossier van dit onderzoek. Daarmee zijn de gegevens die gebruikt zijn voor dit onderzoek te controleren en heeft het een hoge mate van reproduceerbaarheid.

Daarbij is ervoor gekozen om één groep decentrale politieke ambtsdragers te bevragen. Dit om de context rond het uitgevoerde ambt zoveel mogelijk gelijk te houden, waardoor personen en





situaties makkelijker met elkaar vergeleken kunnen worden. Zo is het voor te stellen dat een burgemeester een andere rol en taak heeft dan een wethouder en zich in een andere (organisatie)context begeeft dan een politieke ambtsdrager van een provincie of een waterschap.

Het genoemde bijlagendossier is een separaat dossier en is opvraagbaar bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, afdeling Politieke Ambtsdragers en Weerbaarheid (zie 1.5 Leeswijzer).

3.7.2 Validiteit

Voor de validiteit van het onderzoek zijn een aantal zaken belangrijk. Zo is het van belang dat er voldoende interviews worden afgenomen. Gezien het aantal variabelen en de benodigde variatie zijn er minimaal 12 interviews nodig om uitspraak te kunnen doen over de onderlinge verbanden. Hierbij bestaat het risico dat er te weinig respons komt of er te weinig variatie op de variabelen ontstaat. Deze risico's worden verkleind door op voorhand de respondenten te selecteren, waarbij rekening gehouden wordt met de gewenste variatie op de variabelen. Daarbij worden er meer burgemeesters uitgevraagd dan minimaal nodig voor dit onderzoek (N=18), zodat een tekort wordt voorkomen. Bij geen reactie wordt een herinnering verstuurd. Bij een tekort aan interviews wordt een beroep gedaan op andere burgemeesters met hetzelfde profiel, zodat de benodigde variatie geborgd blijft.

Naast het afnemen van voldoende interviews is het belangrijk dat de gestelde interviewvragen antwoord geven op de gestelde empirische deelvragen. Om te voorkomen dat de interviewvragen niet bijdragen aan het beantwoorden van de empirische deelvragen, is gezocht vragen(lijsten) die gebruikt zijn in eerdere onderzoeken. Voor de variabelen persoonstype en veiligheidscultuur is dit gelukt. In eerdere onderzoeken naar deze variabelen zijn gevalideerde vragenlijsten en te bevragen dimensies gevonden die overgenomen zijn in dit onderzoek. Voor de variabelen veiligheidsbewustzijn, opleidingsniveau, en ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld zijn geen vragen gevonden. Wat betreft opleidingsniveau volgt de te stellen vraag uit de logica: 'wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding?'. Dit is een vraag waar niet heel veel risico bij ontstaat, omdat deze vraag een vast aantal antwoordcategorieën heeft; MBO, HBO, WO. Voor veiligheidsbewustzijn en ervaring ligt dat anders. Door het ontbreken van vragenlijsten bij eerdere onderzoeken is het risico voor deze variabelen groter. Gedurende het onderzoek zal op dit risico geanticipeerd worden.

Daarbij kunnen, zeker nu de interviews telefonisch of via videocalls worden afgenomen in verband met de coronamaatregelen, de interviewvragen anders worden geïnterpreteerd dan bedoeld. Om een verkeerde interpretatie en daarmee minder bruikbare antwoorden te voorkomen is gekozen voor semigestructureerde interviews. Deze structuur biedt de mogelijkheid om door te vragen op onderwerpen en controlevragen te stellen. Waarmee de bruikbaarheid van de ontsloten informatie zoveel mogelijk geborgd wordt.





4. Resultaten en analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek weergegeven en geanalyseerd. Eerst worden de aanpassingen die gedaan zijn tijdens het uitvoeren van het onderzoek uiteengezet. Vervolgens wordt in de beschrijvende statistiek de variatie op de variabelen weergegeven. Daarna worden de verwachte verbanden geanalyseerd om tot een conclusie en een aangepast conceptueel model te komen.

4.1 Aanpassingen gedurende het onderzoek

Gedurende het onderzoek is er kritisch gekeken naar de gezette stappen en ontsloten informatie. Er vielen een aantal zaken op waarop aanpassingen zijn gedaan. Zo bleek de indicator veiligheidskennis weinig toe te voegen, omdat startende burgemeesters geplaatst worden in 'het klasje' waar zij verschillende min of meer standaardcursussen aangeboden krijgen. Er zit dus weinig verschil in de gevolgde veiligheidskursussen. Daarbij werd het aantal veiligheidsincidenten gescoord om veiligheidservaring te ontsluiten. In de praktijk bleek dat burgemeesters zich vooral recente cursussen, incidenten en incidenten die indruk hebben gemaakt herinneren. Nieuwe burgemeesters kunnen zich de incidenten en cursussen nog goed herinneren, terwijl dat voor ervaren burgemeesters lastiger is. Om een vertekend beeld te voorkomen is ervoor gekozen om in plaats van veiligheidsincidenten de werkervaring in een veiligheidsfunctie te scoren en is van het scoren van de cursussen afgezien.

Bij ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld zien we hetzelfde fenomeen als bij veiligheidsincidenten; recente incidenten en incidenten met een grote impact zitten nog goed in het geheugen. De oudere en mildere incidenten worden veelal niet genoemd. Om een beter beeld te krijgen zijn twee verdiepende interviewvragen toegevoegd (zie bijlage 6). Hiermee wordt ervaring verdeeld in twee componenten; 1) de blootstelling van de ervaring en 2) de impact van de ervaring. Wat maakt dat ervaring gescoord kan worden door de blootstelling te vermenigvuldigen met de impact; $\text{Ervaring} = \text{blootstelling} \times \text{impact}$, vergelijkbaar met de veiligheidskundige methode risico = kans x effect.

Op de variabele opleidingsniveau bleek weinig variatie te bestaan. Daarop is tijdens het onderzoek geprobeerd te achterhalen wat het opleidingsniveau van alle 355 burgemeesters is. Opvallend was de inaccuraatheid en onbetrouwbaarheid van bronnen. Zo waren LinkedIn-pagina's veelal niet bijgewerkt en bood Wikipedia opvallend vaak uitkomst. Van 40 burgemeesters is geen informatie gevonden. Er zijn 3 burgemeesters waarvan de hoogst gevonden afgeronde opleiding MBO is. Drie keer was hier de bron Wikipedia. Wegens de vaak inaccurate en onvolledige informatie en de onbetrouwbaarheid van sommige bronnen, is besloten geen actie te ondernemen op basis van de gevonden opleidingsniveaus op het internet. De zoekmethode voor het achterhalen van het opleidingsniveau is toegevoegd aan de bijlage (Bijlage 8).

4.2 Beschrijvende statistiek

Voor dit onderzoek zijn 13 burgemeesters geïnterviewd. Voor het toetsen van de causale verbanden in dit onderzoek waren minimaal 12 interviews nodig, met voldoende variatie. Het beoogde aantal interviews lag daarom hoger, op 16. In het totaal zijn 18 burgemeesters uitgevaagd. In eerste instantie hebben 8 burgemeesters positief op het interview gereageerd. Na een herinnering hebben 5 burgemeesters positief gereageerd. Wat het totaal op 13 brengt.

In de tabel is te zien hoe de variatie verdeeld is over de variabelen. Te zien is dat er niet op alle variabelen evenveel variatie is. De variabele veiligheidscultuur varieert sterk. Op ervaring en veiligheidsbewustzijn zijn vier variaties gevonden. Op persoonstype is één variatie zichtbaar. Op de variabele opleidingsniveau ontbreekt variatie. Hiermee is de variatie op een aantal variabelen mager.

Tabel 4; Variatieverdeling op de variabelen

BGM	Veiligheidsbewustzijn	Persoonstype	Ervaring	Opleidingsniveau	Veiligheidscultuur
1	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Hoog
2	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Laag
3	Laag	Ongevoelig	Laag	Hoog	Laag
4	Hoog	Ongevoelig	Gemiddeld	Hoog	Laag
5	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Hoog
6	Gemiddeld	Ongevoelig	Gemiddeld	Hoog	Laag

7	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Hoog
8	Hoog	Neutraal	Hoog	Hoog	Hoog
9	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Laag
10	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Gemiddeld
11	Hoog	Ongevoelig	Hoog	Hoog	Hoog
12	Laag	Ongevoelig	Gemiddeld	Hoog	Gemiddeld
13	Laag	Ongevoelig	Gemiddeld	Hoog	Gemiddeld

De magere variatie doet afbreuk aan de kwaliteit van het onderzoek. Niet alle doelgroepen zitten in de steekproef, wat nadelig is voor de representativiteit van de onderzoekseenheden en afbreuk doet aan de externe validiteit. Het minimaal aantal respondenten is wel behaald. Voor dit onderzoek waren minimaal 12 interviews nodig, met voldoende variatie. Met 13 interviews zijn er voldoende interviews afgenomen, maar blijkt de variatie onvoldoende. Beoogd was het risico op onvoldoende variatie te ondervangen door meer interviews af te nemen dan nodig en voor het uitvragen van de burgemeesters zoveel mogelijk rekening te houden met (persoonlijke) kenmerken en ervaringen. Dit is onvoldoende gelukt.

4.3 Invloed op veiligheidsbewustzijn

4.3.1 Invloed persoonstype op veiligheidsbewustzijn

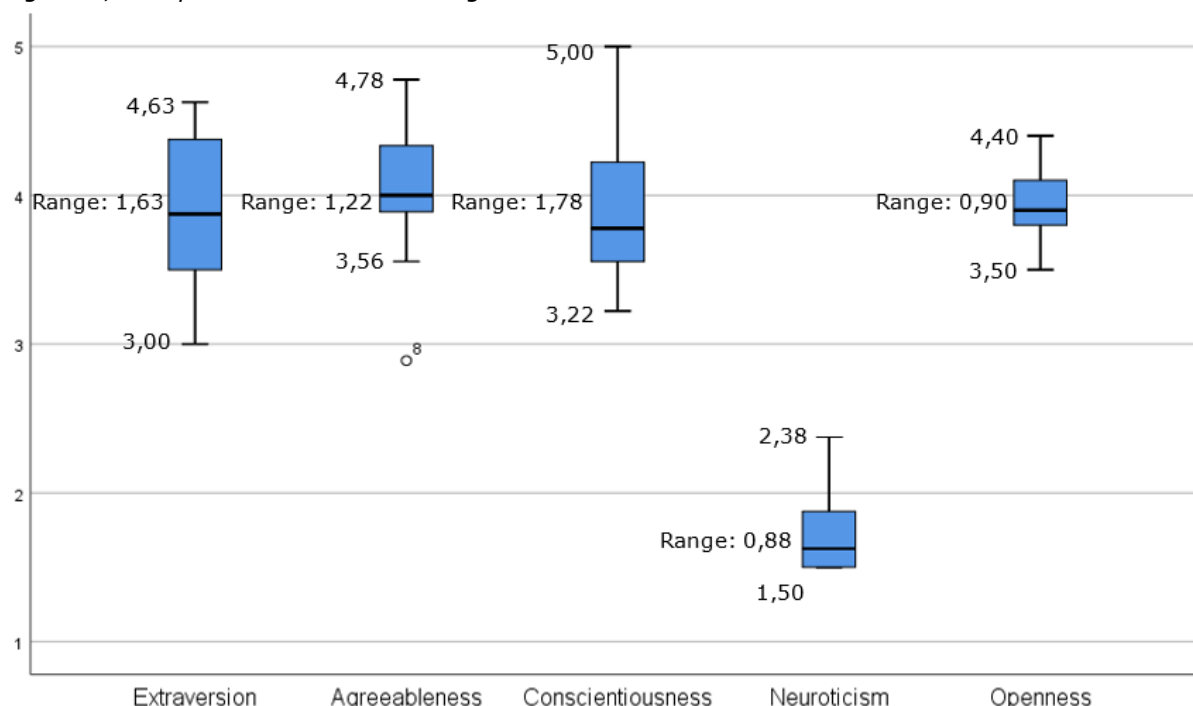
Met een persoonstypetest is achterhaald welk persoonstype de burgemeesters hebben, een ongevalsgevoelig of een ongevalsongevoelig persoonstype. Van de 13 bevraagde scoort 1 burgemeester neutraal op het persoonstype. De andere burgemeesters hebben een ongevalsongevoelig persoonstype (N=12). Geen van de bevraagde burgemeesters heeft een ongevalsgevoelig persoonstype.

Ondanks het ongevalsongevelige persoonstype van de 12 burgemeesters valt op dat er wel variatie is op het veiligheidsbewustzijn. Burgemeesters scoren respectievelijk hoog (N=9), gemiddeld (N=2) en laag (N=3). De burgemeester met het neutrale persoonstype scoort hoog op veiligheidsbewustzijn. Burgemeesters met een ongevalsongevelig persoonstype scoren wisselend. Nu is één variatie op de variabele persoonstype te weinig is om harde uitspraken te doen, maar voor dit geval kan niet gesteld worden dat personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype minder veiligheidsbewust zijn dan personen met een ongevalsongevelig persoonstype. Voor harde uitspraken en conclusies is meer variatie op de variabele persoonstype nodig.

Opvallend is dat alle burgemeesters ongeveer hetzelfde scoren op de persoonstype test. Hun persoonstypes komen bij elkaar in de buurt. Om dit in beeld te brengen is met behulp van SPSS een box-plot gemaakt waarin de verschillende scores op de dimensies te zien zijn. De ranges en voornamelijk de boxes in de box-plot laten zien dat de scores op vriendelijkheid (agreeableness), zorgvuldigheid (conscientiousness), emotionele stabiliteit (neuroticism) en intellectuele autonomie (openness) relatief dicht bij elkaar liggen en een duidelijk uiteinde van een pool vertegenwoordigen.

De box van extraversie is relatief groot tegenover de boxes van de andere dimensies. De mate van extraversie onder burgemeesters varieert daarmee meer dan de andere dimensies die dichter bij elkaar in de buurt liggen. Ook wordt op zorgvuldigheid gevarieerd gescoord, neutraal en zorgvuldig (zie bijlagedossier). Op de dimensie vriendelijkheid is één outlier. In de box-plot is deze aangegeven met de stip en het interviewnummer.

Figuur 2; Box-plot dimensiescores burgemeesters



De gegeven antwoorden op de vragenlijst zijn verder geanalyseerd. De scores van de 44 vragen zijn onder elkaar gezet (zie bijlagedossier). Over 11 van de 44 stellingen zijn alle burgemeesters het (helemaal) eens of (helemaal) oneens. Zo geven burgemeesters aan nieuwsgierig te zijn naar veel verschillende dingen (V10). Zeggen zij vol te zitten met energie en niet lui zijn (V11, V23R), kalm te blijven in gespannen situaties, niet snel nerveus worden en niet snel van streek te zijn (V34R, V39, V24R). Daarbij geven alle burgemeesters aan niet van routinewerk te houden en graag samen te werken met anderen (V35R, V42). Ook omschrijven burgemeesters zich als betrouwbare werkers (V13) die van nadenken houden en spelen met ideeën (V40) en zeggen zij niet depressief te zijn (V4).

Een aantal gezamenlijke eigenschappen komen overeen met een eerder onderzoek naar de persoonlijkheidskenmerken van burgemeesters, uitgevoerd in opdracht van het Nationaal Genootschap van Burgemeesters (NGB) waaraan 121 burgemeesters deelnamen (Nederlands Genootschap van Burgemeesters, 2019). Hieruit bleek dat burgemeesters van mensen en afwisseling houden, ze veel energie hebben en maatschappelijk gedreven zijn. Ook zijn ze spontaan en hebben ze een intrinsieke behoefte om van betekenis te zijn (Nederlands Genootschap van Burgemeesters, 2019). In het onderzoek is gebruik gemaakt van de Birkman-methode, een andere methode dan in dit onderzoek. Sinds 2002 wordt de Birkman-methode gebruikt bij de basisopleiding van beginnende burgemeesters (Nederlands Genootschap van Burgemeesters, 2019).

Kijkende naar de overeenkomende eigenschappen valt op dat deze eigenschappen passen bij het burgemeestersambt. Ondanks het verschil in de profielschetsen voor de burgemeestersfuncties in de verschillende gemeenten, krijgt de burgemeester in iedere gemeente dezelfde taken toebedeeld op basis van de Gemeentewet (Hoofdstuk XI Gemeentewet; Rijksoverheid, 2020a 2020b). Zo zijn taken van een burgemeester onder andere het zorgen voor een goede samenwerking met andere gemeenten en overheden, de handhaving van de openbare orde en de vertegenwoordiging van de gemeente in en buiten rechte (Hoofdstuk XI Gemeentewet; Rijksoverheid, 2020a 2020b). Ook is de burgemeester voorzitter van de gemeenteraad en het College van Burgemeester & Wethouders (Hoofdstuk XI Gemeentewet; Rijksoverheid, 2020a 2020b).

Het takenpakket is zeer breed en veelzijdig. Daarmee is het goed dat burgemeester niet van routinewerk houden, nieuwsgierig zijn naar veel verschillende dingen, vol zitten met energie en niet lui zijn. Voor de samenwerking met andere gemeenten en overheden is het van belang dat een burgemeester iemand is die graag samenwerkt met anderen en betrouwbaar is. Voor het handhaven van de openbare orde, waar crisisbeheersing onder valt, is het belangrijk dat de burgemeester iemand is die kalm blijft in gespannen situaties, niet snel van streek is en niet



gemakkelijk nerveus wordt. Het is daarmee niet gek dat de bevroagde burgemeesters op deze punten overeenkomen.

Kijkende naar de eigenschappen die passen bij een ongevalsgevoelig persoonstype is te zien dat de eigenschappen die de burgemeester nodig heeft voor het uitvoeren van zijn taken meer overeenkomen met een ongevalsongevoelig persoonstype (introvert, kalm, sociaal aangepast, emotioneel stabiel, bedachtzaam, interne locus of control) dan met een ongevalsgevoelig persoonstype (extravert, agressief, sociaal onaangepast, emotioneel instabiel, impulsief, externe locus of control). Het is dan logisch dat de meeste burgemeesters een ongevalsongevoelig persoonstype hebben. Hiermee is een verklaring gevonden voor het gebrek aan variatie op de variabele persoonstype, maar is de invloed van het persoonstype op het veiligheidsbewustzijn nog onduidelijk.

4.3.1.1 Verband persoonstype en veiligheidsbewustzijn

Opvallend is dat de burgemeester met een neutraal persoonstype hoog scoort op veiligheidsbewustzijn, terwijl de theorie het tegenovergestelde beweert. Burgemeester 8 bekleedt al 10 jaar het burgemeestersambt en is daarvoor 10 jaar wethouder geweest. Deze burgemeester heeft daarmee ruime werkervaring als politiek ambtsdrager in een veiligheidsfunctie (10) en scoort hoog op veiligheidservaring. Burgemeester 8 geeft daarbij aan dat hij veel ervaring heeft met openbare orde en veiligheidsincidenten.

Wanneer we echter kijken naar de ervaring die deze burgemeester heeft met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld dan zien we dat deze burgemeester het vaakst zelf blootgesteld is aan incidenten van intimidatie en bedreiging met een grote impact (6 incidenten). Volgens de burgemeester komt dat doordat *"je door de langdurige bestuurlijke ervaring ook steeds meer voorbeelden ziet, waarin sprake is van intimidatie en dergelijke"*. Nu is burgemeester 8, met 10 jaar burgemeesterschap, niet de meest ervaren burgemeester in de burgemeesterspool en ook niet de burgemeester met de meeste veiligheidservaring (N=3). Burgemeesters die ongeveer net zo lang (9 jaar, N=3) of langer (13 jaar, N=1) het burgemeestersambt bekleden hebben zelf tot twee keer zo weinig ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld (1 keer, N=2; 3 keer, N=2). Het lijkt er dus op dat het persoonstype van burgemeester 8 een negatief effect heeft op het aantal blootstellingen aan intimidatie- en bedreigingsincidenten.

Wanneer gekeken wordt naar de aard van de incidenten waar deze burgemeester aan bloot is gesteld dan zijn dat andersoortige incidenten dan waar de andere burgemeesters in deze pool aan blootgesteld zijn. Vrijwel alle incidenten (5 casussen) waren openlijk en erop gericht om de burgemeester te intimideren en zwart te maken bij de inwoners van de gemeente. Dit openlijke karakter komt niet naar voren bij de andere bevroagde burgemeesters.

Door de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft burgemeester 8 zijn gedrag sterk aangepast. Ook is de burgemeesters zich bewuster van zijn veiligheid en van risico's. *"Je bent alert. Je kijkt naar je omgeving. Zonder dat je je echt bedreigd voelt."* *"Je bent toch altijd gespitst op datgene dat er kan gaan gebeuren, maar ook op camera's en telefoontjes. Je bent je bewust van het feit dat je altijd in de publieke ruimte zit en altijd het gevoel van een glazen huis hebt. Dat heb ik meer dan in het begin en dat kan natuurlijk te maken hebben met het feit dat je meer ervaring hebt."*

Dat de incidenten een grote impact hebben gehad is terug te zien in de houding en het gedrag van de burgemeester. De burgemeester is voorzichtiger en bewuster. *"Mensen kennen je. Je moet in de gaten houden hoe je eigen gedrag overkomt. Ook met de opkomst van de telefoon. Iedereen is journalist en je hoeft maar je camera aan te zetten en er een mooi verhaal bij te maken. Daar kun je veel last van hebben. En dat maakt je ook wel voorzichtiger."*

4.3.1.2 Tussenconclusie persoonstype

De variatie op de variabele persoonstype ontbreekt, waardoor geen harde conclusies kunnen worden getrokken. Toch lijkt het erop dat personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype vaker betrokken raken bij incidenten (intimidatie, bedreiging, agressie en geweld). De burgemeester die neutraal scoort op persoonstype scoort hoog op veiligheidsbewustzijn en heeft zijn gedrag sterk aangepast. In beginsel zijn personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype dus minder veiligheidsbewust, maar door de relatief overmatige blootstelling aan incidenten neemt het veiligheidsbewustzijn sneller toe dan bij een ongevalsongevoelig persoon.



Dat de variatie op persoonstype ontbreekt is, gezien de dimensiescores en de vragenlijst, niet vreemd. De persoonstypen van burgemeesters lijken namelijk sterk op elkaar. Aan de box-plotten is te zien dat de spreiding van scores op de dimensies gering is. De scores vertegenwoordigen veelal een duidelijk uiteinde van een dimensie. Alleen op de dimensie extraversie wordt geregeld neutraal gescoord, verder liggen de scores duidelijk op een uiteinde namelijk vriendelijk, zorgvuldig, emotioneel stabiel en intellectueel onafhankelijk. Kijkende naar de vragenlijsten valt op dat de burgemeesters het allemaal (helemaal) eens of (helemaal) oneens zijn over 11 van de 44 vragen. We koppelen deze overeenkomende eigenschappen aan de functietaken van het burgemeestersambt. Het takenpakket is breed en veelzijdig, waarmee het goed is dat een burgemeester niet van routinewerk houdt, nieuwsgierig is naar veel verschillende dingen, vol zit met energie en niet lui is. Ook is het voor de samenwerking met andere gemeenten en overheden van belang dat de burgemeester betrouwbaar is en graag samenwerkt met anderen. Voor het handhaven van de openbare orde en het beheersen van crises is het van belang dat een burgemeester kalm blijft in gespannen situaties, niet snel van streek is en niet gemakkelijk nerveus wordt. Deze eigenschappen, die een burgemeester nodig heeft voor het uitvoeren van zijn taken, raken meer aan een ongevalsongevoelig persoonstype dan aan een ongevalsgevoelig persoonstype. Het is dan logisch dat vanuit de meeste burgemeesters een ongevalsongevoelig persoonstype hebben en er weinig variatie op de variabele is.

Het geheel overziend kunnen we stellen dat het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn via de ervaring met incidenten. Eerst is een ongevalsgevoelig persoon minder veiligheidsbewust dan een ongevalsongevoelig persoon, waardoor de blootstelling aan incidenten groter is. Door de grotere mate van blootstelling neemt het veiligheidsbewustzijn sneller toe. Daarbij kan geconcludeerd worden dat burgemeesters veel overeenkomstige eigenschappen hebben, omdat deze eigenschappen belangrijk zijn bij de uitvoering van het burgemeestersambt. De benodigde eigenschappen komen beter overeen met het ongevalsongevelige persoonstype dan met het ongevalsgevoelige persoonstype, waarmee het logisch is dat variatie op de variabele ontbreekt.

4.3.2 Invloed ervaring op veiligheidsbewustzijn

De ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld is ontsloten met behulp van interviewvragen. Hierbij is gevraagd naar de mate van blootstelling en de mate van impact. Van de 13 bevraagde burgemeesters scoren 9 burgemeesters hoog op ervaring en ook 9 hoog op veiligheidsbewustzijn. De variatie op ervaring en veiligheidsbewustzijn komen in 3 van de 4 gevallen overeen.

Burgemeester 3, 12 en 13 scoren laag op het veiligheidsbewustzijn, omdat zij nog maar kort een veiligheidsfunctie bekleeden. Ze scoren gemiddeld of laag op ervaring vanwege het geringe aantal incidenten waar zij aan blootgesteld zijn of de geringe gedragsverandering. Burgemeester 3 heeft 3 jaar werkervaring en geeft aan geen ervaring te hebben met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Eén keer maakte deze burgemeester mee dat een collega hiermee te maken kreeg. Burgemeester 12 heeft ruim 4 jaar werkervaring als burgemeester en maakte 3 keer mee dat een collega is blootgesteld aan bedreiging en intimidatie. Zelf werd de burgemeester 2 keer blootgesteld aan bedreiging en intimidatie. Eén keer werd de burgemeester, toen nog wethouder, achtervolgd door een man die later zei dat hij een bom in de tuin zou gooien. Eén keer betrof het intimidatie en bedreiging rond een AZC. *"Maar niet iets waar je niet mee om kan gaan"*. Verder *"de gebruikelijke boosheid op social media"*. *"Hooguit een beetje irritant, maar niet intimiderend"*. Dit heeft ertoe geleid dat de burgemeester alerter is geworden op dat ambtenaren hun werk veilig kunnen doen. Burgemeester 13 bekleedt sinds februari dit jaar (2020) het burgemeestersambt en is *"een keer of 3"* blootgesteld aan intimidatie en bedreiging. Eén keer via een persoonlijk voicebericht op social media en één keer kwam er iemand aan de deur die wilde praten over een vergunning. *"Niet per se dat hij dreigende taal uitsloeg, maar het voelde wel enigszins intimiderend"*. Beide incidenten hebben indruk gemaakt. De burgemeester geeft aan door de ervaring en cursussen veiligheidsbewuster te zijn geworden. *"Je leert van al die trainingen, cursussen en ervaringen en dat neem je weer mee als ervaring voor een volgende situatie."* Behalve aanpassingen aan de social media-accounts van de burgemeester en de partner, heeft de burgemeester het handelen en gedrag niet aangepast.

Burgemeester 6 scoort gemiddeld op veiligheidsbewustzijn, omdat de burgemeester nog maar kort een veiligheidsfunctie bekleedt en scoort gemiddeld op ervaring wegens de geringe gedragsverandering. Burgemeester 6 bekleedt nog geen jaar een veiligheidsfunctie en is zelf één keer blootgesteld aan intimidatie, voor het burgemeesterschap. In twee gevallen werd een collega





blootgesteld. De burgemeester geeft aan dat de alertheid toegenomen is en geeft daarbij een voorbeeld: *"Ik had een gesprek over een familie waar wat zorgen mee zijn. Daar werd me verteld dat de puberzoon mij 's avonds, toen ik naar huis fietste en afstapte omdat ik een telefoontje kreeg, gezien en gehoord had en een tijd naar mij had staan kijken en luisteren. Het viel me op dat er jeugd verderop stond, dus ik had mijn toon al wat gedempt. Maar in de context van dit gesprek dacht ik wacht even. Er hoeft niets aan de hand te zijn, maar ik heb het wel op het netvlies. Als er nog een aantal van dit soort incidentjes komen dan ben ik alert dat daar mogelijk iets verkeerd mee zou kunnen zijn."*

Burgemeester 4 scoort ook gemiddeld op ervaring. Na het vierde interview zijn twee verdiepvragen omtrent blootstelling toegevoegd, omdat geconstateerd werd dat de mate van ervaring die tot dan toe geschetst en gescoord werd niet in alle gevallen recht deed aan de werkelijkheid. Dat is bij burgemeester 4 het geval. Er is één blootstelling gescoord gedurende het burgemeesterschap, de heftigste. Deze burgemeester heeft echter 22 jaar ervaring in veiligheidsfuncties, waaronder als strafrechtadvocaat en officier van justitie. Over de blootstelling gedurende het burgemeesterschap wordt gezegd in het interview: *"Dit was een boef die dat zei. En ik heb natuurlijk 12 jaar kunnen oefenen hoe je met boeven omgaat. Als je heel straight met ze bent is de dreiging zo voorbij."* Uit dit citaat kan worden opgemaakt dat deze burgemeester meer ervaring heeft met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld dan hier effectief te scoren is en dat de burgemeester het handelen en gedrag aangepast heeft.

Burgemeesters 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10 en 11 scoren in meer of mindere mate hoog op ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld en veiligheidsbewustzijn. Opvallend is dat deze burgemeesters allemaal, op burgemeester 9 na, minimaal 5 jaar het burgemeestersambt bekleden. Daarmee zijn het ervaren burgemeesters die blootgesteld zijn aan voldoende incidenten. Door hun ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld hebben zij hun handelen en gedrag aangepast; ze zijn zich veiliger gaan gedragen. Bij de ene burgemeester is de handelings- en gedragsverandering wat groter dan bij de ander. Zo staat burgemeester 1 open voor gesprek en heeft burgemeester 2 een zichtbaar profiel als burgervader, maar een onzichtbaar profiel als crimefighter. Burgemeester 5 is zich veel bewuster van wat er kan gebeuren en loopt anders op de wereld rond. *"Je antennes zijn wat vergroot."* *"Je wordt wat voorzichtiger als je mensen aan tafel krijgt."* *"Maar niet panisch, wel oplettender."* Ook fungeren collega's of de politie als back up bij sommige gesprekken. Dit is ook bij burgemeester 7 het geval. De woning van deze burgemeester heeft het Politiekeurmerk Veilig Wonen, een keurmerk voor het hang en sluitwerk van een woning. Bij bedreigingen is de burgemeester zich bewust van de routes die gereden worden en staan er geen persoonlijke zaken en foto's op social media, ook bij familie niet.

Burgemeester 9 bekleed 1 jaar het burgemeestersambt en is al 3 keer zelf bedreigd. Waarvan één bedreiging dusdanig is dat de burgemeester het advies kreeg even niet thuis te wonen en persoonsalarmering kreeg. Aanleiding hiervoor is een verward persoon die de burgemeester de toegang tot de woning heeft ontzegd, omdat het gedrag tot openbare orde problemen leidde voor de buurt. Deze man is zeer onvoorspelbaar in zijn gedrag en heeft het op de burgemeesters persoon en rol gemunt. *"Dit heeft wel impact gehad in mijn privésfeer. Visite konden wij op dat moment niet thuis ontvangen en we kregen het advies om elders te verblijven en te overnachten. Dat heeft een grote impact, ook op mijn persoonlijke omgeving."* Ondanks de ervaring met veiligheidsincidenten als moord en doodslag in de functies directeur maatschappelijk werk en maatschappelijk werker, is de burgemeester nog niet eerder zelf onderwerp geweest van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. De burgemeester gaat nuchter om met de incidenten. Ze hebben wel invloed op het gedrag van de burgemeester. *"Als ik heel eerlijk ben, ben ik de afgelopen maand er wel op gewezen dat ik iets meer veiligheidsbewust moet zijn ten aanzien van mezelf. Ik ben me heel bewust van mijn omgeving, maar waar het mezelf betreft ben ik nogal geneigd daar nonchalant mee om te gaan."* *"Ik vind het gewoon om op de fiets naar het werk te gaan en neem telkens dezelfde route vanuit huis naar het Raadhuis. Ik vind het fijn om thuis even de ramen open te zetten. Daar ben ik wel op aangesproken door veiligheidskundigen."* *"Ik ben daar wel nuchter in. Misschien sta ik er door mijn ervaring iets te nuchter in."*

Burgemeester 11 bekleed al ruim 9 jaar het ambt en heeft twee keer met persoonsbeveiliging gelopen. De eerste keer werd de burgemeester beveiligd omdat de auto in brand gestoken was, wat herleidbaar was naar drugscriminelen. *"Dat is een hele heftige"*. *"We zijn er wel achter gekomen dat het om jonge drugskoeriertjes ging die een wit voetje wilde halen bij de grotere organisatie. Dat werd door de grotere organisatie niet gewaardeerd."* De tweede keer werd door sociaal zwakkere telefonisch een doodsb bedreiging geuit bij de receptie. *"Dat heeft ook tot gevolg gehad dat ik een paar dagen persoonsbeveiliging heb gehad. En dat is behoorlijk. Dat is heftig."*





"Ik moest toen direct richting het gemeentehuis komen en daar heeft de politie mij opgewacht. Mijn man moest die kant op komen." Na de bedreigingen hebben de burgemeester en de politie veiligheidsmaatregelen getroffen. "Sindsdien is mijn huis beveiligd." Ik heb toen met een alarmknop gelopen. Je wordt 's ochtends binnen in huis opgehaald door de politie in burger en die reden mij van en naar afspraken." "Thuis heb ik camerabewaking vanuit de gemeente. Ik ben me erg bewust van mijn routes." De burgemeester weet dat mensen meekijken. Toen de burgemeester verhuisde binnen de gemeente kwam "het hele geboefte" kijken hoe de burgemeester woont en hoe de woning beveiligd werd. "Ze houden me in de gaten, maar ze weren ook dat ik hen in de gaten hou." "Ik haal ze ook uit de anonimiteit". "Dan voel je dat ze zich betrappt voelen."

4.3.2.1 Burgemeester over de blootstelling en het ambt

Over de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld in relatie tot het ambt zijn de meningen sterk verdeeld. De een zegt: als je het burgemeestersambt bekleed dan weet je dat je blootgesteld gaat worden aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld (N=3). Anderen zeggen heel stellig: dit mag niet bij het burgemeestersambt horen (N=2).

Zo zegt burgemeester 7 over de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld: *"Dat weet je als je aan deze functie begint."* Burgemeester 8 zegt hierover: *"Het is bijna een soort natuurlijk gegeven van je functie. Het hoort erbij."* Burgemeester 13 laat weten: *"Je merkt dat als je dit vak doet er altijd wel mensen boos op je zijn en je heel onredelijk bejegenen."* Burgemeester 11 vindt juist dat intimidatie, bedreiging, agressie en geweld niet bij het ambt mag horen: *"Het mag nooit bij het vak horen. Het mag absoluut nooit bij het vak horen. Dat is helemaal duidelijk."* Burgemeester 10 vindt dat blootstelling niet bij het ambt zou moeten horen, maar zegt dat het helaas wel zo is: *"Ik realiseer me dat het er wel bij hoort, maar ik vind eigenlijk dat dat niet zou moeten. Het is wel werkelijkheid in Nederland. Ik vind het niet normaal dat er sprake is van bedreiging van bestuurders in dit land en het zit nog steeds in de taboesfeer. Door de casus in Haarlem is in heel Nederland duidelijk geworden wat er af en toe aan de hand is en de casus Haarlem staat niet op zichzelf. Er zijn ergere casussen dan Haarlem."*

De blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld van naasten wordt als het meest vervelend ervaren. Burgemeester 1 zegt hierover: *"Dan komt het wel heel dichtbij. Dat is zeker wel het moment dat ik me het meest onveilig heb gevoeld."* Burgemeester 9 geeft aan: *"als het ook de privésfeer gaat raken dan vind ik dat de impact ook wel groter wordt."* Burgemeester 8 zegt: *"Ik heb voor het vak gekozen en niet mijn partner en mijn kinderen. Dat raakt je uiteindelijk nog meer. Je voelt je toch op een bepaalde manier schuldig."* Burgemeester 10 zegt hierover: *"Ik kan er nog wel tegen. Ik heb gekozen voor deze baan, maar mijn gezin heeft er natuurlijk niet voor gekozen. Daar ben je het meest kwetsbaar op. De politie kan wel tegen mij zeggen we beschermen u, maar je kunt mijn huis aanraken en daarmee is mijn gezin niet veilig."*

4.3.2.2 Burgemeesters over de impact op de persoon en de besluitvorming

Intimidatie, bedreiging, agressie en geweld worden (veelal) ingezet om invloed te hebben op de besluiten die ambtenaren en politiek ambtsdragers nemen. *"Ze willen uiteindelijk dat je je besluit aanpast"* (burgemeester 8). Over de impact op de besluitvorming zijn de meningen net zo sterk verdeeld als bij de blootstelling in relatie tot het ambt. Ook hier komen duidelijk twee meningen naar voren. Sommige zeggen: intimidatie, bedreiging, agressie en geweld hebben geen invloed op mijn besluiten (N=2). Anderen zeggen: intimidatie, bedreiging, agressie en geweld hebben altijd invloed op de besluitvorming (N=2).

Over de invloed van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op te nemen besluiten zijn burgemeester 7 en 11 zeer duidelijk: het heeft geen invloed op de besluiten. Burgemeester 7 zegt hierover: *"Feit is dat het nooit invloed mag hebben op de besluiten die ik neem."* *"Hier hebben we thuis ook gesprekken over gehad."* *"Daar zijn we heel duidelijk in."* *"En ik laat ook niet mijn leven erdoor leiden, want ik ben niet van plan dat iemand die iets roept invloed heeft op mijn leven."* *"Dat accepteer ik gewoon niet."* Burgemeester 11 zegt hierover: *"Je bent de eerste burger van je gemeente, je moet je gemeente ook beschermen. Om dat gevoel over te dragen moet je een bepaalde autoriteit uitstralen en laten zien dat je ertegen blijft knokken."* *"Als ik mijn hoofd laat zakken wie komt er dan nog voor de burgers op? Dan kan het wel een wildwest worden in jouw gemeente en dat wil je natuurlijk ook niet."*

Burgemeester 2 en 10 kijken anders aan tegen de invloed van intimidatie bedreiging, agressie en geweld op te nemen besluiten. Ook zij zijn zeer duidelijk: het heeft hoe dan ook invloed op de





besluiten. Burgemeester 2 zegt hierover: *"Je kunt en je moet natuurlijk zeggen dat het geen invloed heeft op jouw beslissingen en handelen, maar dat is gewoon niet zo. Op het moment dat jij bedreigd wordt of je gezin bedreigd wordt heeft dat invloed op je handelen. Dat kan niet anders."* Burgemeester 10 is het met burgemeester 2 eens op dit punt: *"Sommige beslissingen zou ik anders nemen als het puntje veiligheid niet aan de orde was. Dat speelt echt een rol. Ik laat me daar af en toe wel door leiden."*

Wat betreft de persoonlijke impact van de incidenten valt op dat burgemeesters zich vooral incidenten herinneren die indruk op hen gemaakt hebben. Zo zegt burgemeester 11 over de impact van de doodsb bedreiging: *"Ik ben nu een aantal jaar verder, maar het blijft altijd in je onderbewustzijn zitten"*. Ook komt de zorg voor elkaar terug in de interviews. *"Wij hebben een klasje met burgemeesters en daar zit in ieder geval één burgemeester in die met ernstige bedreiging te maken heeft gehad. Dat gaat heel ver. Zijn huis moest ook beveiligd worden. Wij hadden daar best wel zorgen om met zijn allen. Dat is wel heftig, voor je gezin en met name voor je partner."* (burgemeester 12). Daarbij wordt de eigen ervaring veelal vergeleken met de ervaring van collega burgemeesters. De burgemeester van Haarlem, Jos Wienen, die landelijk in de publiciteit kwam omdat hij stelselmatig bewaakt en beveiligd werd door de politie wegens ernstige bedreigingen, wordt vaak als voorbeeld genoemd. Voorbeelden van uitspraken zijn: *"Ik ken de achtergrond niet precies, maar Jos Wienen ken ik redelijk goed. Hij kon niet in zijn eigen woning verblijven in verband met bedreigingen. Ik heb Jos daar weleens over gesproken. Dan denk ik jeetje wat heeft dat niet voor een impact. Dat is wel heel ernstig als je echt je huis niet meer in kunt. Maar dat heb ik gelukkig nog nooit gehad."* (burgemeester 5). *"De huidige burgemeester van Haarlem, Jos Wienen, heeft het natuurlijk helemaal voor de kiezen gehad."* (burgemeester 11). *"Je weet wat Jos Wienen heeft meegemaakt, want die ken ik natuurlijk."* (burgemeester 2). *"De casus in Haarlem staat niet op zichzelf. Er zijn ergere casussen dan in Haarlem."* (burgemeester 10).

4.3.2.3 Te onderscheiden groepen die intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzetten

Uit de interviews blijkt dat mensen die intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzetten verschillende beweegredenen hebben. Grofweg valt onderscheid te maken in drie groepen.

- De boze burger (10 casussen)
- De verwarde personen (5 casussen)
- Criminele organisaties en ondermijning (3 casussen)

Te zien is dat de boze burger het vaakst genoemd wordt door de burgemeesters als oorzaak van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Gevolgd door de verwarde personen. Het minst vaak worden ondermijning en criminele organisaties als oorzaak genoemd.

Bij de boze burger zien we dat de intimidatie, de bedreiging, de agressie en het geweld vaak wanhoop en woede is. Dit is terug te zien in de genoemde voorbeelden. Mensen worden boos of wanhopig door beslissingen die wel of niet worden genomen. Dit zijn veelal beslissingen die gevoelig liggen in de samenleving, bijvoorbeeld het openen van een AZC (3 casussen) of spanningen omtrent de zwartepietendiscussie en de intocht van Sinterklaas (2 casussen). Of beslissingen die mensen persoonlijk raken, bijvoorbeeld het sluiten van een woning (1 casus) of ontevredenheid over uitkeringen en dienstverlening (2 casussen).

De verwarde personen worden als een lastige groep gezien. Deze mensen zijn vaak verward en zorgmijndend. Ze kunnen anders reageren dan anderen, waardoor ze wellicht sneller boos worden en onvoorspelbaarder zijn (5 casussen). In de interviews zien we dat deze mensen zich schuldig maken aan intimidatie, maar ook aan doodsb bedreigingen. Zo heeft een vader waarvan het gezin jeugdhulp kreeg zich intimiderend uitgelaten tegenover burgemeester 1, die toen nog wethouder was en jeugdhulp in zijn portefeuille had. Burgemeester 5 heeft te maken gehad met iemand die telefonisch verbaal agressief was en intimiderende en dreigende taal gebruikte. Burgemeester 11 is door een inwoner telefonisch met de dood bedreigd en is daardoor enkele dagen door de politie beveiligd. Burgemeester 9 heeft het advies gekregen om elders te verblijven en is beveiligd. Dit omdat het gedrag van de persoon in kwestie dusdanig onvoorspelbaar is dat de instanties niet weten of hij gevolg gaat geven aan zijn uitlatingen. De vraag is in hoeverre het gedrag deze personen aan te rekenen is. Aan te rekenen of niet, het is en blijft lastig voor de ambtenaar of de ambtsdrager die aan de ervaring wordt blootgesteld. Beveiligd worden door de politie en niet meer in je eigen huis kunnen verblijven, omdat iemand waarvan het gedrag niet in te schatten valt je bedreigd, heeft een grote impact op de persoon in kwestie en naasten.



Anders dan de boze burger en verwarde personen zetten criminelen en criminele organisaties intimidatie, bedreiging, agressie en geweld vaak bedachtzaam en rationeel in om een doel te bereiken. Dit heeft een andere aard dan wanhoop, woede of verward gedrag. Het is hardnekkiger, georganiseerd en doelbewust. In de interviews met 13 burgemeesters zijn er 3 casussen als voorbeeld genoemd waarin ondermijning een rol speelde. Zo vertelt burgemeester 2 over een ambtenaar die geïntimideerd is door een lid van de Hells Angels. Burgemeester 4 ontving per mail een dreigement van *"een boef"* die dreigde zijn *"vrachtwagen in de gevel van het gemeentehuis te parkeren"*. Burgemeester 11 heeft met persoonsbeveiliging gelopen omdat drugscriminelen de auto van de burgemeester in brand hebben gestoken.

Kijkende naar de drie groepen en de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste jaren dan is te zien dat ondermijning aan een opmars bezig is en de samenleving verruwd. Criminele organisaties worden steeds groter, waarmee de belangen voor de organisaties ook groter worden. De georganiseerde drugscriminaliteit is een groot vraagstuk in het zuiden van Nederland (burgemeester 8) en gemeenten wapenen zich steeds meer tegen ondermijning. Zij trainen hun personeel om signalen van ondermijning te herkennen in aanvragen en procedures. Ook worden door gemeente 11 ondermijningsbijeenkomsten georganiseerd voor ondernemers om hen bewust te maken van het probleem en de signalen. Burgemeester 7 geeft aan dat de gemeente een van de topgemeentes van Nederland is op het gebied van ondermijning. *"Het is ook nodig"* (burgemeester 7).

Ook is een verruwing van de samenleving en een afnemend vertrouwen in de overheid te zien de laatste jaren. Burgemeester 1 vindt het onrustig worden in Nederland. *"Er zijn veel mensen die zich op één of andere manier niet gehoord voelen."* *"Mensen worden steeds bozer en ze komen steeds meer tot een vorm van wanhoop en in opstand tegen de overheid."* Burgemeester 8 geeft aan dat mensen ineens boos kunnen worden. *"De een reageert gelaten en accepteert de maatregelen die worden genomen en de ander gaat volledig door het lint"*. Volgens de burgemeester kun je er geen pijl op trekken. *"Je raakt mensen en soms kunnen ze heel boos worden."* De coronacrisis versterkt deze negatieve ontwikkelingen. Veel mensen lijden onder COVID-19 en hebben het zwaar te voorduren, zowel fysiek, psychosociaal als economisch. Er zijn veel zieken, overlijdensgevallen, werklozen en faillissementen. Mensen mogen niet bij elkaar in de buurt komen, handen schudden, feestjes en het vieren van verjaardagen zijn er niet meer bij. Door de nieuwe anderhalf-meter-samenleving en de aankomende economische crisis ontstaat stress en wanhoop in de samenleving. Dit, in combinatie met de toch al verruilde samenleving en de afname van het vertrouwen in de overheid, zou ervoor kunnen zorgen dat we een sterke toename gaan zien van boze burgers die politiek ambtsdragers intimideren, bedreigen, agressief zijn en geweld plegen.

Ook burgemeester 4 ziet een verruwing in de samenleving en geeft hier een verklaring voor. *"Er is een bepaalde mate van verruwing in de samenleving. Er zijn een hele hoop veranderingen in de samenleving die maken dat er wat meer onrust is. Corona draagt daar niet aan bij. Mensen zijn verbaal bekwaam en geïnformeerder, er is meer polarisatie in de samenleving en er is minder vertrouwen in de overheid en de politiek. Zo zijn er meer factoren die maken dat de politieke arena meer onder druk komt te staan."* Volgens deze burgemeester zien we de gedragsverandering die we bij burgers zien ook terug in de politieke arena. *"De politiek wordt nog we eens overgeslagen als bron van intimidatie."* *"De gedragsveranderingen onder inwoners zie je ook terug in de politieke arena, datzelfde veranderde gedrag. Terwijl in het verleden de politiek wellicht nog het goede voorbeeld gaf wat betreft omgangsvormen. Van boven naar beneden, van Tweede Kamer tot en met de gemeenteraad is dat nu minder het geval."* *"Inwoners die toch al genegen waren iets verbaal te zijn, door alle factoren die ik net noemde, gaan dat ook nadoen."* Het verschil tussen de politiek van vroeger en nu is, volgens burgemeester 4, de versplintering in de klassieke maatschappelijke structuren en het politieke spectrum. *"Het fundament is onder een aantal politieke partijen weggeslagen"*. De trouwheid van de kiezer aan een partij is grotendeels verdwenen en het aantal zwevende kiezers neemt toe. Bij iedere teleurstelling maakt de zwevende kiezer een andere politieke keuze, waardoor het moeilijk is voor partijen kiezers aan zich te binden. In de politiek gaat het om het winnen van stemmen. Als het fundament weg is wordt de onzekerheid omtrent stemmen groter, waardoor er druk komt op de politieke arena. Dit is terug te zien in gedrag van politici, volgens burgemeester 4.

4.3.2.4 Tussenconclusie ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld

Ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn. Als de blootstelling en de impact toenemen neemt de mate van gedragsverandering ook toe. Hoe groter de mate van blootstelling en impact des de grote de



gedragsverandering en andersom. De mate van blootstelling en impact zijn bepalen daarmee de mate van invloed op het veiligheidsbewustzijn. In alle gevallen van blootstelling treedt er een handelings- of gedragsverandering op en gaan burgemeesters veiliger handelen of zich veiliger gedragen. Daarmee is de invloed van ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op het veiligheidsbewustzijn aangetoond.

Over de blootstelling en impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld in relatie tot het burgemeestersambt en besluiten zijn de meningen sterk verdeeld. Sommige burgemeesters zeggen dat blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld min of meer bij het ambt hoort. Andere burgemeesters stellen dat de blootstelling niet bij het ambt hoort en ook nooit mag horen. Over de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld zeggen burgemeesters het volgende. Sommigen zeggen: het heeft geen invloed op te nemen besluiten. Anderen zeggen: intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft altijd invloed op te nemen besluiten. Daarbij zijn de burgemeesters het erover eens dat blootstelling van naasten aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld de grootste impact op hen heeft. Dit wordt als het meest vervelend ervaren. Als burgemeester kies je voor een ambt, terwijl naasten daar niet voor gekozen hebben.

Ook is te zien dat de groep die het vaakst intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzet de boze burger is. Er is sprake van een verruwing van de samenleving en het vertrouwen in de overheid neemt af. Burgemeesters geven aan dat zij steeds vaker met burgers te maken krijgen die wanhopig en boos zijn. Veel mensen voelen zich niet gehoord. Deze maatschappelijke ontwikkelingen worden versterkt door de coronacrisis. De coronamaatregelen proberen de besmettingsgraad terug te dringen en het aantal sterfgevallen te beperken, maar hebben grote maatschappelijke gevolgen. De anderhalve-metermaatregel zorgt ervoor dat veel branches en sectoren het zwaar hebben en er zijn veel werklozen en faillissementen. Het sociale leven ligt stil en we gaan een flinke economische crisis tegemoet. Veel mensen worden daardoor chagrijnig, boos en wanhopig. De verwachting is dan ook dat het aantal boze burgers dat intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzet zal stijgen met het toenemen van de onrust, stress en wanhoop in de samenleving.

Daarbij is ook ondermijning de laatste jaren aan een opmars bezig. De georganiseerde drugscriminaliteit is een groot vraagstuk, zeker in het zuiden van het land. Criminele organisaties worden steeds groter en slimmer. Steeds meer gemeenten en organisaties wapenen zich tegen ondermijning, met behulp van trainingen en voorlichtingen. Het verschil met de boze burger en de verwarde personen is dat criminele organisaties intimidatie, bedreiging, agressie en geweld functioneel en doelgericht inzetten. Criminele organisaties en ondermijning wordt het minst vaak aangehaald als we kijken naar de casussen, maar het is wel de meest schrijnende en hardnekkige groep.

4.3.3 Invloed opleidingsniveau op veiligheidsbewustzijn

De geïnterviewde burgemeesters zijn allen hoogopgeleid (HBO N=2, WO N=11). Er is dus geen variatie op de variabele opleidingsniveau, maar wel op veiligheidsbewustzijn. Met uitsluitend hoogopgeleide burgemeesters gaat de eerder gedane aanname over opleidingsniveau en generatiespreiding niet op. Onder de bevraagde burgemeesters bevond zich geen lager opgeleide. Na 8 interviews is gekeken of er laagopgeleide burgemeesters zijn in Nederland. Van velen bleef het opleidingsniveau onbekend (N=40). Van 3 burgemeesters is de hoogst gevonden opleiding MBO, maar vanwege de inaccurate informatie op persoonlijke pagina's en de onbetrouwbaarheid van sommige bronnen is hier niet op geacteerd.

Met de ontbrekende variatie op opleidingsniveau kunnen, in combinatie met de variatie op veiligheidsbewustzijn, toch een aantal uitspraken worden gedaan. Uit de variatie op veiligheidsbewustzijn is af te leiden dat het veiligheidsbewustzijn niet per se toeneemt met het toenemen van het opleidingsniveau. Een hoogopgeleide kan zowel laag, gemiddeld als hoog scoren op veiligheidsbewustzijn. Daarmee wil een hoog opleidingsniveau niet zeggen dat die persoon ook veiligheidsbewust is. Of een hoogopgeleide veiligheidsbewuster is dan een laagopgeleide valt niet te zeggen, omdat variatie op opleidingsniveau ontbreekt. Gesteld kan worden dat het veiligheidsbewustzijn niet toeneemt met het toenemen van het opleidingsniveau. Onbekend is dus of het veiligheidsbewustzijn afneemt met het afnemen van het opleidingsniveau.

Twee burgemeesters hebben tijdens de interviews uitspraken gedaan over het opleidingsniveau. Zo zegt burgemeester 4 dat het selecteren van gekwalificeerde mensen voor het openbaar bestuur los staat van het opleidingsniveau, wat de burgemeester betreft. Ook ziet de burgemeester dat er





steeds minder aandacht is voor het goed opleiden van mensen die een rol gaan spelen in het openbaar bestuur. Het gaat hier om specifieke opleidingen die een beginnend bestuurder helpen bij het uitvoeren van zijn of haar taak en functie.

Burgemeester 8 denkt dat vooral veiligheidservaring en specifieke opleidingen meer invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn dan het opleidingsniveau. Zo kan de burgemeester zich voorstellen dat juist lager opgeleiden in een aantal opzichten meer 'street wise' zijn, alerter zijn op wat er om hen heen gebeurt en daardoor sneller in de gaten hebben wanneer er iets aan de hand is dan hoger opgeleiden, die veelal in beschermde omgevingen leven en werken. Daarmee zouden laagopgeleiden hoger kunnen scoren op veiligheidsbewustzijn dan hoogopgeleiden. Burgemeester 8 is het eens met de gedachte dat mensen met een veiligheidsspecifieke opleiding zich bewuster zijn van hun omgeving en hun veiligheid, omdat zij hiervoor opgeleid en getraind zijn. Met andere woorden: het is hun vak. Zo is voorstelbaar dat een politiemans of -vrouw met de rang agent/hoofdagent (MBO 3, MBO 4) of een onderofficier bij defensie (MBO 2 t/m 4) veel veiligheidsbewuster is dan de ambtenaar, wethouder of misschien zelfs burgemeester die geen veiligheidsgerelateerde opleiding of -ervaring heeft.

De gedachte over specifieke cursussen en opleidingen zien we terug in de antwoorden van de burgemeesters. Burgemeester 1 zegt over veiligheidsbewustzijn: *"Veiligheidsbewustzijn is wat je opdoet in trainingen en ervaringen en die probeer je op de ene of andere manier te delen."* Burgemeester 9 zegt: *"Als ik denk: wat zijn voor mij indicatoren die mijn veiligheidsbewustzijn bepaald hebben? Dan is mijn werkervaring daarin een grote geweest. Misschien nog wel meer dan mijn opleiding."* Deze uitspraken komen overeen met de definitie, het verdiepende niveau van de dimensies en indicatoren van de variabele veiligheidsbewustzijn. Ook blijkt uit de interviews dat vooral de plaatsing in het burgemeestersklasje en de aangeboden, functiegerichte veiligheidskursussen een positief effect hebben op het veiligheidsbewustzijn. Burgemeester 2 geeft aan dat deze cursussen hebben bijgedragen aan het veiligheidsbewustzijn en een beeld geven van wat er allemaal speelt in gemeenten: *"Toen ik in het burgemeestersambt begon had ik bijvoorbeeld geen idee wat er gaande was rond ondermijning"*. Burgemeester 12 is een "trouwe volger van de cursussen" die worden aangeboden. Dat de aangeboden cursussen nuttig zijn bevestigd ook burgemeester 5. Daarbij zegt de burgemeester: *"De cursussen spelen op veel zaken in en het is een veilige omgeving om ervaringen te delen met elkaar"*.

4.3.3.1 Tussenconclusie opleidingsniveau

Ondanks het ontbreken van de variatie op opleidingsniveau kunnen toch een aantal uitspraken worden gedaan. Zo blijkt dat het veiligheidsbewustzijn niet toeneemt met het toenemen van het opleidingsniveau. Hoogopgeleide scores zowel laag, gemiddeld als hoog op veiligheidsbewustzijn. Een hoog opleidingsniveau zorgt daarmee niet voor een toename van het veiligheidsbewustzijn en lijkt daarmee geen invloed te hebben. Of een laag opleidingsniveau zorgt voor een afname van het veiligheidsbewustzijn valt niet te zeggen. Hiervoor is variatie op de variabele nodig.

Ook lijkt het soort opleiding meer invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn dan het opleidingsniveau. Zo zegt burgemeester 4 dat het selecteren van gekwalificeerde mensen voor het openbaar bestuur lost staat van het opleidingsniveau. Burgemeester 8 geeft aan dat laagopgeleiden meer 'street wise' zijn dan hoogopgeleiden. Daarbij geven veel burgemeesters aan dat vooral de cursussen aangeboden in het burgemeestersklasje hebben bijgedragen aan hun veiligheidsbewustzijn. Verder is het voorstelbaar dat politieagenten en onderofficieren van defensie, die veelal laagopgeleid zijn, zich bewuster zijn van veiligheid dan de gemiddelde hoogopgeleide ambtenaar of ambtsdrager. Ook wordt aangegeven dat vooral de werkervaring en het kunnen opdoen en delen van kennis en ervaringen bijdragen aan het veiligheidsbewustzijn.

Het bovenstaande maakt dat er drie zaken van belang zijn aangaande opleiding en veiligheidsbewustzijn; 1) burgemeesters worden getraind en opgeleid voor de veiligheidsfunctie die zij gaan bekleden, 2) burgemeesters kunnen werk- en veiligheidservaring opdoen en 3) burgemeesters kunnen (veiligheids)kennis en (veiligheids)ervaring delen met collega-burgemeesters in een veilige omgeving.

4.3.4 Invloed veiligheidscultuur op veiligheidsbewustzijn

De veiligheidscultuur is gescoord met behulp van de antwoorden op de interviewvragen, op eenzelfde manier als dat is gedaan voor het veiligheidsbewustzijn en ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Van de 13 bevraagde burgemeesters scoren 5 burgemeesters





hoog op veiligheidscultuur, 3 burgemeesters gemiddeld en 5 burgemeesters laag. Op veiligheidsbewustzijn scoren 9 burgemeesters hoog, 1 burgemeester scoort gemiddeld en 3 burgemeesters scoren laag.

Opvallend aan de variatie op veiligheidscultuur in relatie tot de variatie op veiligheidsbewustzijn is dat wanneer de burgemeester gemiddeld of laag scoort op veiligheidsbewustzijn, op de veiligheidscultuur ook laag of gemiddeld gescoord wordt. Er is geen geval waarbij de veiligheidscultuur hoog scoort en het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester laag.

Burgemeesters die laag of gemiddeld scoren op zowel veiligheidscultuur als veiligheidsbewustzijn zijn zich veelal onbewuster van de veiligheidsrisico's die zich kunnen voordoen in een organisatie. Zo kwam bij het interview burgemeester 13 naar voren dat zijn kamer in hetzelfde gebouw zit als de publieksbalies en een boze burger vrij gemakkelijk bij de kamer van de burgemeester kan komen. Ook blijken deze burgemeesters niet goed te weten hoe de veiligheid georganiseerd en geborgd wordt in hun organisatie, ze kennen de veiligheidsprocedures en het veiligheidsbeleid niet of niet goed en vinden het moeilijk om antwoord te geven op de gestelde interviewvragen. Dit terwijl zij aangeven dat veiligheid voldoende aandacht krijgt binnen de organisatie en dat zij dat echt belangrijk vinden. Drie burgemeesters geven aan niet goed te weten welke veiligheidsprocedures of trainingen er nu zijn in de organisatie (burgemeester 3, 6 en 13). De vraag is dan natuurlijk: is het niet georganiseerd of is het wel georganiseerd maar weet de burgemeester dat niet? De vragen zijn van tevoren opgestuurd, dus iedere burgemeester heeft de kans gekregen dit na te vragen en te bekijken in de organisatie. Burgemeester 12 had het interview voorbereid en gaf tijdens het interview aan dat, naar aanleiding van een interviewvraag, in de organisatie gesproken is over de veiligheidsfunctionaris: *"We hebben ook een veiligheidsfunctionaris. Dat is er maar één. Dus naar aanleiding van jouw vragen zeiden we daar zijn we eigenlijk wel kwetsbaar."*

Er zijn wel burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn waarvan de organisatie laag of gemiddeld scoort op veiligheidscultuur. De sterkte van de veiligheidscultuur doet daarmee geen afbreuk aan het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester. Deze burgemeesters zeggen over de veiligheidscultuur in hun organisatie dat het beter kan en dat ze veelal nog bezig zijn met het bevorderen van het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers en het aanpassen van de organisatie.

Over het bevorderen van het veiligheidsbewustzijn van medewerkers zeggen burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn het volgende. Burgemeester 2 geeft aan dat de top van de fusieorganisatie, waar de gemeente ambtelijk onderdeel van is, in beweging is. De algemeen directeur en de gemeentesecretaris zijn nieuw en de bestuurs- en afdelingshoofden werden vervangen ten tijde van het interview. *"Het was naar mijn gevoel zwaar onderbelicht. De nieuwe top is van een modernere snit. Dat helpt."* In de gemeente van burgemeester 9 wordt gewerkt in projectteams. Het projectteam veiligheid gaat over de veiligheid in de gemeente en in de organisatie. De burgemeester geeft aan dat ze een goede start hebben gemaakt maar dat voor sommige zaken nog aandacht nodig is, een voorbeeld daarvan zijn de veiligheidstrainingen. Burgemeester 9 zegt ook: *"De waan van de dag en de veiligheidsincidenten die zich voordoen leggen een bepaalde druk op de meer strategische doelen die je op veiligheid soms hebt."* Burgemeester 10 geeft aan dat de veiligheidsfunctionaris net begonnen is. De burgemeester antwoordt op voorbeelden van organisatievormen van andere organisaties: *"Ja, die richting wil ik eigenlijk ook op. Dat kost even moeite"*

Er zijn 5 burgemeesters waarvan de organisatie hoog scoort op veiligheidscultuur. Wat opvalt is dat de organisaties veiligheid anders organiseren en borgen. De basis is vrijwel hetzelfde. Deze basis is gebruikt om de sterkte van de veiligheidscultuur in beeld te brengen, maar als we kijken naar de interviews zien we dat iedere organisatie haar eigen manier heeft van het organiseren van veiligheid. Dit gaat verder dan enkel de basis en het scoren van onderdelen. De veiligheidscultuur van de organisatie moet immers passen bij de organisatiecultuur. Als dit niet overeenkomt dan zullen de veiligheidsmaatregelen niet werken en zal men niet kunnen bouwen aan een sterke veiligheidscultuur. Het is dan ook logisch dat iedere organisatie veiligheid anders organiseert. Ook in dit onderzoek zaten zeer uiteenlopende en goede voorbeelden. Wellicht kunnen deze organisatievormen gemeenten helpen met het opbouwen van de veiligheidscultuur. Er zijn drie voorbeelden uitgekozen.





4.3.4.1 Organisatievormen veiligheidscultuur gemeentelijke organisatie

Gemeente 7 is een van de gemeente die hoog scoort op veiligheidsbewustzijn en waarbij uit het interview bleek dat zij veel aspecten van veiligheid hebben geborgd en verankert in de organisatie. Zo heeft gemeente 7 een veiligheidsfunctionaris die de gehele weerbaarheids- en veiligheidstak van de gemeente onder zich heeft (arbeidsveiligheid, fysieke beveiliging en ondermijning). Deze functionaris zorgt ervoor dat de organisatie veilig en weerbaar is. De functionaris heeft een strategische positie in de organisatie, waardoor veiligheid en weerbaarheid op alle organisatieniveaus en in alle organisatieprocessen kunnen worden doorgevoerd. Door de strategische positie kan de veiligheidsfunctionaris collega's aanspreken op hun gedrag en processen aanpassen. Daarnaast is het pand van de gemeente voorzien van fysieke beveiligingsmaatregelen. Voorbeelden van veiligheidsmaatregelen die worden genoemd zijn:

- Het oefenen van lastige gesprekken en casussen met trainingsacteurs. Bijvoorbeeld bij het sluiten of slopen van woningen en panden.
- Het aanwezig zijn van politie in burger in het gemeentehuis bij het voeren van gesprekken waarbij mogelijk de veiligheid van de medewerkers in het geding kan komen.
- Het paraat zijn van een agressieteam.
- De aanwezigheid van een alarmknop.
- Het zichtbaar dragen van het medewerkersspasje.
- Stickers bij het koffieapparaat die de medewerkers erop wijzen hun computerscherm te blokkeren voor ze koffie gaan halen.
- Een welkomstverhaal van de burgemeester aan nieuwe medewerkers mede om hen te wijzen op de eigen veiligheid en de veiligheid van de collega's.
- Medewerkers veiligheidsbewust maken en hen wijzen op veilig en onveilig gedrag. Bijvoorbeeld: houdt niet zomaar een deur voor iemand open.
- Geen namen van medewerkers meer op brieven zetten, maar hen verwijzen naar afdelingen en balies.

Gemeente 8 heeft de veiligheid van medewerkers anders georganiseerd dan gemeente 7. Zo is de veiligheidsfunctionaris geen onderdeel van de afdeling veiligheid, maar van de afdeling bedrijfsvoering. Ook digitale veiligheid (cybersecurity) is hier ondergebracht. Hiermee is de arbeidsveiligheid (safety) en de fysieke beveiliging (security) duidelijk gescheiden van openbare orde en veiligheid. De klassieke veiligheidsscheiding wordt zo geborgd. Bij de ene afdeling is de publieke sociale veiligheid (openbare orde en veiligheid) ondergebracht. Bij de andere afdeling is de private safety en security (arbeidsveiligheid en beveiliging) ondergebracht. Deze gemeente gaat hierbij uit van rolvastheid en rolzuiverheid. Een voorbeeld dat hierbij gegeven wordt door de burgemeester is de volgende: *"Stel we hebben een discussie over de veiligheid van een voetbalstadion. Daar ben ik als burgemeester niet verantwoordelijk voor, omdat het stadion eigendom is van de gemeente (privaatrecht, eigendomsrecht). Daar is de wethouder vastgoed verantwoordelijk voor. Ik ben verantwoordelijk voor de controles, ongeacht wie de eigenaar is van dat stadion. Als ik over de veiligheid van dat stadion ga en er is iets met de brandveiligheid. Dan moet ik mezelf aanschrijven; doe er iets aan anders ga ik handhavend optreden. Dat kan niet. Het is een privaatrechtelijke zaak. Hetzelfde geldt voor het veiligheidsbeleid en de beveiliging en veiligheid die je als werkgever verplicht bent te borgen en te bieden aan je medewerkers."*

Gemeente 11 heeft een Hoofd Veiligheid aangesteld. Dit is de manager van het veiligheidsteam dat de gemeente heeft. Hier vallen de BOA's onder, de crisisbeheersing, de ondermijningsmedewerker, een juridische tak en andere veiligheidsfunctionarissen. Deze afdeling organiseert het hele jaar door veiligheidstrainingen per vakgebied voor de medewerkers, waaronder agressietrainingen, awarenesstrainingen ondermijning en trainingen document en identiteitsfraude. De BOA's bijvoorbeeld volgen 10 keer per jaar een geweldsbeheersingstraining. Daarnaast is het gemeentehuis fysiek beveiligd en geven de medewerkerspassen enkel toegang tot de gebieden waar de medewerker voor zijn werkzaamheden moet zijn. Ook heeft de politie een kantoortje in het gemeentehuis om de samenwerking met de BOA's en de aangiftebereidheid te stimuleren. Daarbij wordt veel aandacht besteed aan het veiligheidsbewustzijn en de lokale kennis van de medewerkers. Lokale kennis is nodig om de cultuur van de gemeente te snappen, maar ook van belang voor de weerbaarheid van de organisatie. Integriteitsverklaringen en VOG's zijn niet waterdicht. De gemeente vindt het belangrijk de medewerkers te kennen, te weten waar ze vandaan komen en bij wie ze horen.

4.3.4.2 Tussenconclusie veiligheidscultuur

Wat betreft veiligheidscultuur blijkt dat burgemeesters die laag of gemiddeld scoren op veiligheidsbewustzijn zich minder bezighouden met de veiligheidscultuur in de organisatie dan





burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn. De burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn, maar laag of gemiddeld op veiligheidscultuur hebben ideeën over het versterken van de veiligheidscultuur. De burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur zouden een voorbeeld kunnen zijn voor andere gemeenten.

Er lijkt dus iets bijzonders aan de hand te zijn met de relatie veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur bij burgemeesters. Het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester lijkt een voorwaarde voor een sterke veiligheidscultuur en een veilige organisatie. Nu is de burgemeester niet zomaar een medewerker in een organisatie, waar de theorie wel vanuit gaat. De burgemeester gaat binnen de gemeente over de openbare orde en veiligheid en binnen de gemeentelijke organisatie, veelal samen met de gemeentesecretaris, over de veiligheid van mensen (safety en security). Wanneer het veiligheidsbewustzijn van de persoon die verantwoordelijk is voor de veiligheid hoog is, bouwt men makkelijker aan een organisatie met een sterke veiligheidscultuur dan wanneer het veiligheidsbewustzijn van de verantwoordelijke lager is. Je kunt mensen immers niet leren wat je zelf niet beheerst.

Daarmee is de relatie veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur tweeledig. Enerzijds moet voor het versterken van de veiligheidscultuur het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers omhoog. Anderzijds gaat bij een sterke veiligheidscultuur het veiligheidsbewustzijn van de medewerker omhoog. Om de veiligheidscultuur te versterken wordt gewerkt naar een constant niveau van veiligheidsbewustzijn dat op pijl gehouden moet worden. Er moet vrijwel continu aandacht voor zijn. Een onbewuste medewerker wordt door die aandacht naar het constante veiligheidsniveau getrokken. Dit is niet makkelijk en kan niet binnen een paar dagen of maanden. Het is een proces van jaren. Het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester, de verantwoordelijke, is essentieel bij dit veiligheidsproces en een voorwaarde voor een sterke veiligheidscultuur in de organisatie.

4.4 Conclusie van de analyse

Uit de analyse blijken een aantal zaken. Zo blijkt dat personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype vaker betrokken raken bij incidenten. Ook blijkt dat ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld een positief effect heeft op het veiligheidsbewustzijn van personen. Daarnaast heeft niet het opleidingsniveau, maar vooral het soort opleiding invloed op het veiligheidsbewustzijn en blijkt het veiligheidsbewustzijn van de veiligheidsverantwoordelijke een voorwaarde te zijn voor een sterke veiligheidscultuur.

Personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype raken vaker betrokken bij incidenten. Het lijkt erop dat zij hierdoor niet minder veiligheidsbewust zijn, maar juist veiligheidsbewuster. De ervaring met (intimidatie- en bedreigings-) incidenten lijkt een positief effect te hebben op het veiligheidsbewustzijn van personen met een ongevalsgevoelige of neutraal persoonstype. Hiermee zijn ongevalsgevoelige personen in beginsel minder veiligheidsbewust, maar neemt dit (sneller) toe door de relatief overmatige blootstelling aan incidenten. Het persoonstype lijkt daarmee, via ervaring (incidenten), een positief effect te hebben op het veiligheidsbewustzijn. Omdat er in dit onderzoek één persoon is met een neutraal persoonstype kan dit niet met zekerheid gezegd worden. Hiervoor is meer variatie op de variabele persoonstype nodig. Dat de variatie ontbreekt is, gezien de analyse, niet heel raar. Het blijkt dat burgemeesters veel eigenschappen gemeen hebben (11 van de 44 bevroegde eigenschappen) en dat de dimensiescores persoonstypen dicht bij elkaar liggen. De overeenkomstige eigenschappen helpen bij het uitvoeren van het burgemeestersambt.

Ook ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn. De mate van blootstelling en mate van impact bepalen de mate waarin de ervaring invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. Met het toenemen van de blootstelling en de impact neemt ook het veiligheidsbewustzijn toe. Zo is te zien dat een kleinere mate van blootstelling en een kleine impact een kleinere gedragsverandering te weeg brengt dan een grote mate van blootstelling en een grote mate van impact. Over of de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld bij het burgemeestersambt hoort zijn de meningen verdeeld. Net als over de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op de besluitvorming. Wel heeft de blootstelling van naasten een grotere impact op de burgemeesters dan hun eigen blootstelling aan de intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Kijkende naar de verschillende groepen die intimidatie, agressie, bedreiging en geweld inzetten en de maatschappelijke ontwikkelingen is te verwachten dat het aantal incidenten de komende tijd toe gaat nemen. Verwacht wordt dat de boze burger vaker naar voren zal komen, nu de stress en wanhoop in de samenleving toeneemt door de coronacrisis.



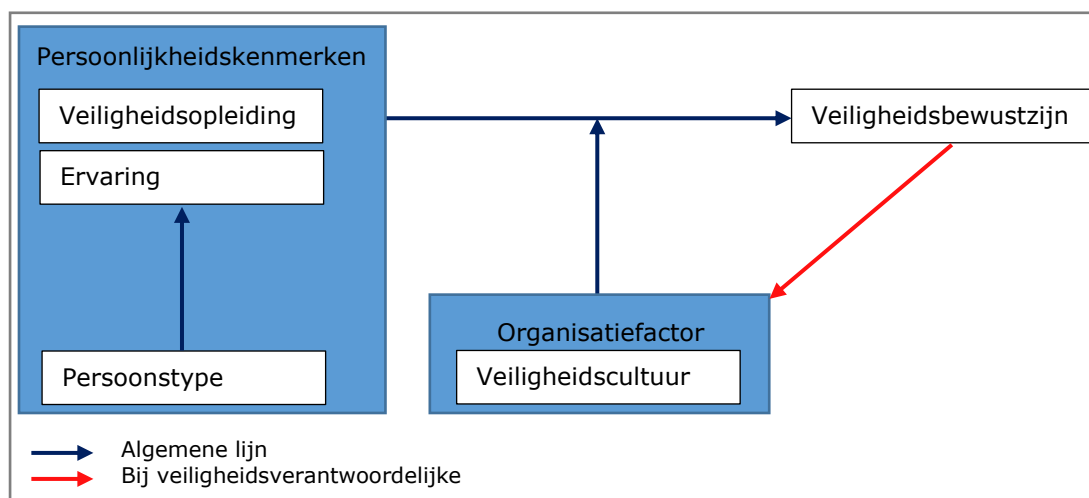
Ondanks de ontbrekende variatie lijkt het erop dat niet het opleidingsniveau, maar vooral het soort opleiding invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn van de persoon. De bevroegde burgemeesters geven aan dat, qua opleidingen, vooral de (specifieke) opleidingen die aangeboden worden in het burgemeestersklasje bijgedragen hebben aan het veiligheidsbewustzijn. Ook de werkervaring als burgemeester heeft een grote invloed gehad op het veiligheidsbewustzijn. Daarbij geven sommige burgemeesters aan dat het delen van de opgedane kennis en ervaring van belang is als het gaat om veiligheidsbewustzijn. De aangeboden cursussen bieden een veilige omgeving om die kennis en ervaring met elkaar te delen. Er zijn daarmee drie zaken van belang:

1. Veiligheidstrainingen, -cursussen of -opleidingen, (veiligheidskennis)
2. Het opdoen van werkervaring en veiligheidservaring (veiligheidservaring)
3. Het kunnen delen van die (veiligheids-)kennis en (veiligheids-)ervaring met andere burgemeesters in een veilige omgeving (ervaring- en kennisdeling)

Wat betreft veiligheidscultuur houden burgemeesters die laag of gemiddeld scoren op veiligheidsbewustzijn zich minder bezig met de veiligheidscultuur van de organisatie dan burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn. Burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn en laag of gemiddeld op veiligheidscultuur lijken zich verantwoordelijk te voelen voor de veiligheidscultuur en hebben ideeën om deze te versterken. Burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn en op veiligheidscultuur hebben veel aandacht voor de veiligheidscultuur. Sommige organisatievormen zouden een voorbeeld kunnen zijn voor andere gemeenten. Wanneer het veiligheidsbewustzijn van de persoon die verantwoordelijk is voor de veiligheid hoog is, bouwt men makkelijker aan een organisatie met een sterke veiligheidscultuur dan wanneer het veiligheidsbewustzijn van de verantwoordelijke lager is. Om de veiligheidscultuur te versterken wordt gewerkt naar een constant niveau van veiligheidsbewustzijn dat op pijl gehouden moet worden. Een onbewuste medewerker wordt door constante aandacht voor de veiligheidscultuur naar het constante veiligheidsniveau getrokken. Dit is een proces van jaren. Het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester, de verantwoordelijke, is essentieel bij dit veiligheidsproces en een voorwaarde voor een sterke veiligheidscultuur in de organisatie.

De conclusies die volgen uit de analyse geven aanleiding tot een nieuw conceptueel model.

Figuur 3; Nieuw conceptueel model





5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek en worden aanbevelingen gedaan. Voor het beantwoorden van de hoofdvraag wordt de theorie vergeleken met de empirie. Vervolgens worden er conclusies getrokken. Ook wordt er gereflecteerd op het onderzoek en worden aanbevelingen gedaan.

5.1 Inleiding

Het aantal intimidaties en bedreigingen van politieke ambtsdragers en politici neemt toe. Hierdoor is er steeds meer aandacht voor de blootstelling en de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, het veiligheidsbewustzijn van ambtsdragers en de veiligheidscultuur van de ambtelijke organisatie. Het aantal onderzoeken naar deze factoren in relatie tot politieke ambtsdragers is echter beperkt. Met dit onderzoek is geprobeerd een start te maken en meer inzicht te krijgen in het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters en de invloed van verschillende factoren daarop.

Dit onderzoek heeft als doel inzicht krijgen in de invloed van de factoren persoonstypen, ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, opleidingsniveau en veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters. Dit om het veiligheidsbewustzijn te stimuleren, de veiligheidscultuur te versterken en de blootstelling aan en de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld terug te dringen. De vraag is dan welke invloed de genoemde factoren hebben op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters, zodat aanbevelingen gedaan kunnen worden en maatregelen worden getroffen. De te beantwoorden hoofdvraag is dan ook:

"Welke invloed hebben de persoonlijkheidskenmerken; persoonstypen, ervaringen, opleidingsniveau en de organisatorische factor; veiligheidscultuur op het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters?"

5.2 Conclusies

5.2.1 Persoonstype en veiligheidsbewustzijn

Volgens de wetenschappelijke theorie heeft het persoonstype invloed op het veiligheidsbewustzijn. De literatuur spreekt van een ongevalsgevoelig persoonstype (*accident-prone personality*). Dit persoonstype beschikt over een aantal eigenschappen waardoor deze persoon een hoge potentie heeft om betrokken te raken bij incidenten (extravert, agressief, sociaal onaangepast, emotioneel instabiel, impulsief, externe locus of control), waarmee zij minder veiligheidsbewust zouden zijn. Logischerwijs heeft een persoon met de tegenovergestelde kenmerken een lage potentie om betrokken te raken bij incidenten (introvert, kalm, sociaal aangepast, emotioneel stabiel, bedachtzaam, interne locus of control), waarmee zij meer veiligheidsbewust zouden zijn.

Uit de analyse blijkt dat personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype inderdaad vaker betrokken raken bij incidenten, in dit geval intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. In tegenstelling tot wat de theorie beweert is het veiligheidsbewustzijn van de neutraal scorende burgemeester hoog. Ook zien we bij deze burgemeester veel gedragsaanpassingen. Ongevalsgevoelige personen zijn in beginsel dus minder veiligheidsbewust, maar worden door de relatief overmatige blootstelling aan incidenten sneller veiligheidsbewust dan personen met een ongevalsongevoelig persoonstype. Wegens het ontbreken van variatie op de variabele persoonstype kunnen geen harde conclusies worden getrokken. Hiervoor is meer variatie op de variabele persoonstype nodig.

Of deze variatie voldoende te vinden is in vervolgonderzoeken is nog maar de vraag. Kijkende naar de dimensiescores en de ingevulde vragenlijsten blijkt dat de persoonstypen van burgemeesters sterk op elkaar lijken. Te zien aan de box-plotten is dat de spreiding van scores op de dimensies gering is. Over 11 van de 44 vragen in de vragenlijst zijn alle burgemeesters het (helemaal) eens of (helemaal) oneens. Kijkende naar de overeenkomstige eigenschappen valt op dat deze eigenschappen passen bij het burgemeestersambt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat alle bevroegde burgemeesters op deze punten overeenkomen. Daarbij komen de eigenschappen die de burgemeester nodig heeft voor het uitvoeren van taken beter overeen met een ongevalsongevoelig persoonstype dan met een ongevalsgevoelig persoonstype. Het is dan logisch dat de meeste burgemeesters een ongevalsongevoelig persoonstype hebben. Daarmee is een verklaring gevonden voor het ontbreken van variatie op de variabele.

Al met al kunnen we concluderen dat het persoonstype, via ervaring met incidenten, invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. In beginsel is een ongevalsgevoelige persoonstype minder





veiligheidsbewust, waardoor diegene vaker blootgesteld wordt aan incidenten. Dit bewustzijn neemt sneller toe door de relatief overmatige blootstelling. Ook kan geconcludeerd worden dat burgemeesters veel overeenkomstige eigenschappen hebben, omdat deze eigenschappen van belang zijn bij de uitvoering van het burgemeestersambt. Deze eigenschappen komen meer overeen met een ongevalsongevoelig persoonstype dan met een ongevalsgevoelig persoonstype. Gezien de benodigde eigenschappen voor de uitvoering van het burgemeestersambt en de overeenkomst met het ongevalsongevoelige persoonstype is het ontbreken van deze variabele logischerwijs te verklaren.

5.2.2 Ervaring en veiligheidsbewustzijn

De theorie over ervaring is zeer beperkt. Ervaring spreekt ook redelijk voor zich. Ervaring is 'de blootstelling aan een bepaalde situatie', in deze intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Zowel intimidatie, bedreiging als geweld kunnen strafbaar gesteld worden door de rechter. Agressie niet in alle gevallen. Of handelingen nu wel of niet strafbaar zijn, ervaringen hebben invloed op iemand zijn denken en doen. Ervaring met gevaren en risico's heeft invloed op de risicoperceptie van een persoon en daarmee, volgens de theorie, ook invloed op het veiligheidsbewustzijn. Ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld maakt dat iemand zijn gedrag aanpast en zich veiliger gaat gedragen.

Ook de analyse laat zien dat ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn. De mate van blootstelling en impact zijn bepalend op de mate van invloed op het veiligheidsbewustzijn. Te zien is dat wanneer de blootstelling en de impact toenemen de mate van gedragsverandering toeneemt. Een grote mate van blootstelling en impact zorgt voor een grote gedragsverandering. Een kleine mate van blootstelling en impact zorgt voor een kleine gedragsverandering. In alle gevallen passen de burgemeesters hun gedrag aan en gaan zij zich veiliger gedragen. Daarmee heeft ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld een positief effect op het veiligheidsbewustzijn.

Over de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld in relatie tot het burgemeestersambt zijn de meningen sterk verdeeld. Sommigen burgemeesters zeggen dat je blootstelling aan het risico kunt verwachten op het moment dat je het burgemeestersambt gaat bekleden. Anderen burgemeesters vindt dat het absoluut niet bij het ambt hoort en ook niet mag horen. De meningen over de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op de besluitvorming zijn net zo verdeeld. Ook hier zien we twee meningen vertegenwoordigd. Sommige burgemeesters zeggen: het heeft geen invloed op de besluiten die ik neem. Anderen burgemeesters zeggen: het heeft hoe dan ook invloed op je besluiten, dat kan niet anders. De burgemeesters zijn het echter eens over de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld bij blootstelling van naasten. De blootstelling van naasten wordt door de burgemeesters als meest vervelend ervaren. Zij geven veelal aan gekozen te hebben voor het ambt en het daardoor minder erg te vinden als ze zelf worden blootgesteld, dan wanneer naasten blootgesteld worden die niet gekozen hebben voor het ambt.

Kijkende naar de verschillende groepen die intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzetten dan zien we dat de boze burger veelal het meest voorkomt. Aan de maatschappelijke ontwikkelingen is te zien dat de maatschappij de afgelopen jaren is verruwd en dat het vertrouwen in de overheid is afgenomen. Burgemeesters geven aan dat zij veel mensen zien die zich op de een of andere manier niet gehoord voelen. Ook zien zij dat burgers steeds bozer en wanhopiger worden en steeds meer in opstand komen tegen de overheid. De coronacrisis versterkt deze maatschappelijke ontwikkelingen. Veel mensen lijden onder het coronavirus, of onder de getroffen maatregelen. Er zijn veel zieken en overledenen, maar ook werklozen en faillissementen. De nieuwe anderhalve-metersamenleving en de aankomende economische crisis leiden tot veel wanhoop en woede in de samenleving. De verwachting is dan ook dat het aantal intimidaties, bedreigingen, agressieve gedragingen en geweldplegingen door wanhopige en boze burgers toe al nemen de komende tijd.

Ook ondermijning is aan een opmars bezig. De georganiseerde drugscriminaliteit is een groot vraagstuk in de zuidelijke provincies. Criminele organisaties worden steeds groter, waarmee de belangen voor de organisaties ook groter worden. Steeds meer gemeenten wapenen zich tegen ondermijning en trainen hun personeel om signalen van ondermijning te herkennen in aanvragen en procedures. Dit is, als we kijken naar de casussen, de kleinste groep, maar wel de meest schrijnende en hardnekkige. Anders dan de boze burger of de genoemde verwarde personen zetten criminelen en criminele organisaties intimidatie, bedreiging, agressie en geweld vaak bedachtzaam, rationeel en doelgericht in.



5.2.3 Opleiding en veiligheidsbewustzijn

Onderzoeken naar de invloed van opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn zijn niet gevonden. Wat wel gevonden is, is theorie over risicoperceptie en opleidingsniveau. De literatuur stelt dat het opleidingsniveau invloed heeft op de risicoperceptie van het individu. Hoe hoger het opleidingsniveau des te beter de risicoperceptie. De risicoperceptie is het beeld dat een individu heeft van het risico. Hoe beter het beeld van het risico hoe veiligheidsbewuster een persoon is. Opleidingsniveau heeft een positieve invloed op de risicoperceptie en daarmee op het veiligheidsbewustzijn. Uit de theorie volgt: hoe hoger het opleidingsniveau hoe hoger het veiligheidsbewustzijn. Dit is echter een van de eerste keren, zo niet de eerste keer, dat dit verband getoetst wordt in de praktijk.

Uit de analyse blijkt dat het veiligheidsbewustzijn niet per se toeneemt met het toenemen van het opleidingsniveau. Te zien is dat een hoogopgeleide zowel laag, gemiddeld als hoog kan scoren op veiligheidsbewustzijn. Een hoog opleidingsniveau wil daarmee niet zeggen dat die persoon ook heel veiligheidsbewust is. Of het veiligheidsbewustzijn afneemt met het afnemen van het opleidingsniveau valt door de ontbrekende variatie niet te zeggen. Of hoogopgeleiden veiligheidsbewuster zijn dan laagopgeleiden valt ook niet te zeggen.

Ook lijkt niet het opleidingsniveau, maar het soort opleiding invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn. Zo geven veel burgemeesters aan dat vooral de functiespecifieke opleidingen, aangeboden in het burgemeestersklasje, hebben bijgedragen aan hun veiligheidsbewustzijn. Verder is het voorstelbaar dat mensen met een specifieke veiligheidsopleiding zich bewuster zijn van hun veiligheid, omdat zij hiervoor opgeleid en getraind zijn: het is hun vak. Daarnaast wordt aangegeven dat vooral de werkervaring en het kunnen opdoen en delen van ervaringen en kennis heeft bijgedragen aan het veiligheidsbewustzijn.

Dit alles maakt dat er drie zaken van belang zijn aangaande opleiding en veiligheidsbewustzijn; 1) burgemeesters worden getraind en opgeleid voor de veiligheidsfunctie die zij gaan uitvoeren, 2) burgemeesters kunnen werk- en veiligheidservaring opdoen en 3) burgemeesters kunnen (veiligheids)kennis en (veiligheids)ervaring delen met collega-burgemeesters in een veilige omgeving.

5.2.4 Veiligheidscultuur en veiligheidsbewustzijn

In de literatuur is veel geschreven over de veiligheidscultuur (*safety climate*) van de organisatie. De veiligheidscultuur van de organisatie heeft invloed op het veiligheidsbewustzijn van personen. Uit wetenschappelijke theorie blijkt dat de veiligheidscultuur van de organisatie een goede voorspeller is van het veiligheidsgedrag van personen, ofwel het veiligheidsbewustzijn (tweede dimensie). Voor een organisatie is het van belang dat er een veiligheidscultuur gecreëerd wordt waarvan de organisatiedoelstellingen en -waarden recht doen aan het gewenste veiligheidsbewustzijnsniveau. Een sterke veiligheidscultuur valt of staat dus met het veiligheidsbewustzijnsniveau van de medewerkers, volgende uit de literatuur

Uit de analyse blijkt dat, in navolging van de theorie, veiligheidscultuur invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn van medewerkers. Ook blijkt dat het voor de organisatie van belang is dat een veiligheidscultuur gecreëerd wordt waarin recht wordt gedaan aan het gewenste veiligheidsbewustzijnsniveau. Tegelijkertijd lijkt er iets bijzonders aan de hand te zijn met de relatie veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur bij burgemeesters. Het veiligheidsbewustzijnsniveau van de burgemeester, de veiligheidsverantwoordelijke, lijkt een voorwaarde voor een sterke veiligheidscultuur. Nu gaat de theorie uit van medewerkers in een organisatie en is de burgemeester niet zomaar een medewerker, maar veelal de veiligheidsverantwoordelijke binnen de organisatie.

Te zien is dat burgemeesters die laag of gemiddeld scoren op veiligheidsbewustzijn, minder aandacht hebben voor de veiligheidscultuur van de organisatie. Burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn en laag of gemiddeld op veiligheidscultuur weten waar de crux zit en hebben ideeën om de veiligheidscultuur te versterken. Burgemeesters die hoog scoren op veiligheidsbewustzijn en op veiligheidscultuur zouden een voorbeeld kunnen zijn voor andere organisaties. Dus wanneer het veiligheidsbewustzijn van de veiligheidsverantwoordelijke hoog is, kan de veiligheidscultuur van de organisatie naar datzelfde hoge niveau worden gebracht. Als het veiligheidsbewustzijn van de verantwoordelijke lager ligt is de sterkte van de veiligheidscultuur begrenst. Hier ontbreekt veelal aandacht en kennis en ervaring.





De relatie tussen de variabele veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur is daarmee tweeledig. Enerzijds moet voor het versterken van de veiligheidscultuur het veiligheidsbewustzijnsniveau van de medewerkers omhoog. Anderzijds wordt bij een sterke veiligheidscultuur het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers naar het bewustzijnsniveau van de veiligheidscultuur getrokken. Voor het versterken van de veiligheidscultuur is continu aandacht nodig en wordt gewerkt naar een bewustzijnsniveau dat recht doet aan de organisatiedoelstellingen en –waarden. Dit is een proces van jaren waarbij het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester essentieel is voor het proces.

5.3 Reflectie

5.3.1 Reflectie op de literatuur

De literatuur met de empirie vergelijkende zien we een aantal overeenkomsten, maar ook verschillen. De overeenkomsten en verschillen worden hieronder per variabele uiteengezet. Vervolgens wordt hierop gereflecteerd.

De literatuur stelt dat het persoonstype invloed heeft op het veiligheidsbewustzijn van personen. Zo zou een ongevalsgevoelig persoonstype een hogere potentie hebben om betrokken te raken bij incidenten dan een ongevalsongevoelig persoonstype. Kijkende naar de empirie lijkt dit inderdaad het geval. Doordat een ongevalsgevoelig persoon vaker blootgesteld wordt aan incidenten is zijn veiligheidsbewustzijn in beginsel lager, maar neemt dit sneller toe. De theorie komt dus deels overeen met de empirie. Doorredenerende op de ervaring met incidenten mag het geen verbazing zijn dat het veiligheidsbewustzijn van ongevalsgevoelige personen sneller toeneemt door de relatief overmatige ervaring met incidenten. Teruggrijpende op de inleiding (1.2) van deze thesis is te zien dat ervaring zorgt voor een verandering in de hersennetwerken, wat leren mogelijk maakt. Deze leermomenten zijn van belang voor het opdoen van kennis en ervaring. De elementen kennis en ervaring zijn ook de indicatoren van de cognitieve dimensie van veiligheidsbewustzijn. Veiligheidskennis en veiligheidservaring (werkervaring en ervaring met incidenten) zijn een voorwaarde voor veilig gedrag en daarmee voor veiligheidsbewustzijn in het algemeen.

Daarbij kwam naar voren dat de geïnterviewde burgemeesters veelal hetzelfde persoonstype hebben en veel dezelfde eigenschappen bezitten. Enerzijds is dit verrassend, want zij leken tijdens de interviews verschillende typen mensen te zijn. Ze spraken anders en gedroegen zich anders ten opzichte van elkaar. De een had wat meer bravoure, de ander was wat ingetogener en wat stiller. De een was heel open en vertelde graag, de ander wat meer gesloten. Toch scoren zij veelal hetzelfde. Anderzijds was deze uitslag te verwachten. Als we kijken naar opleidingen, selectieprocedures en sollicitatiecriteria zien we veelal dezelfde eisen en vaardigheden terugkomen in bepaalde functies en beroepsgroepen. Je leidt iemand immers op voor een vakgebied of, bij functiespecifieke opleidingen, voor een functie. De vaardigheden die gevraagd worden in het vakgebied of de functie, worden aangeleerd tijdens de opleiding. Deze vaardigheden zijn nodig om het vak of de functie goed uit te kunnen voeren. Daarbij kiezen mensen vaak een vak dat bij hen past, een vak dat zij leuk vinden. Wat mensen leuk vinden is over het algemeen waar ze goed in zijn en dat is deels aangeboren en deels aangeleerd. Een combinatie van karakter en ervaring maakt dan ook dat iemand bepaalde eigenschappen bezit die hem of haar geschikt maken voor een vak of functie. Wanneer iemand geschikt bevonden wordt voor een functie komen de eigenschappen en vaardigheden veelal overeen binnen een functiegroep.

De variabele ervaring houdt de blootstelling aan intimidatie, bedreiging, agressie en geweld in. Intimidatie, bedreiging, agressie en geweld zijn allen risico's. Ervaring met deze risico's zou, volgens de literatuur, een betere risicoperceptie tot gevolg hebben. Hoe beter de risicoperceptie, hoe hoger het veiligheidsbewustzijn. Dit verband wordt bevestigd in de empirie. Met het toenemen van de ervaring neemt het veiligheidsbewustzijn toe. Ook blijkt uit de interviews dat de blootstelling van naasten een grotere impact heeft op de burgemeesters dan de eigen blootstelling. Hierover nadenkende is dit goed te begrijpen. We willen degene van wie we houden immers zo goed mogelijk beschermen. Zeker als het gaat om partner en kinderen. Daarbij zien we dat schuldgevoel een rol speelt bij de impact. De schuldgedachte is: 'als ik (burgemeester) dit ambt niet had bekleed dan was jij niet geïntimideerd, bedreigd, agressief bejegend, et cetera'. Doordat de burgemeester zijn functie bekleed wordt iemand waar hij of zij om geeft blootgesteld. Dat is moeilijk te verkroppen.

Over de relatie opleidingsniveau en veiligheidsbewustzijn zijn geen onderzoeken gevonden. Daarmee is dit onderzoek een van de eerste onderzoeken, zo niet het eerste onderzoek, waarin dit





verband onderzocht wordt. Wel zijn er twee onderzoeken gevonden over de relatie opleidingsniveau en risicoperceptie. Deze onderzoeken stellen dat opleidingsniveau een positieve invloed heeft op de risicoperceptie van de persoon. Hoe beter de risicoperceptie, hoe hoger het veiligheidsbewustzijn is volgens de theorie. Dus; hoe hoger het opleidingsniveau hoe hoger het veiligheidsbewustzijn. Dit verband lijkt onjuist kijkende naar de empirie. Het veiligheidsbewustzijn neemt niet toe met het toenemen van het opleidingsniveau. Wegens het ontbreken van variatie is niet te zeggen of het veiligheidsbewustzijn afneemt met het afnemen van het opleidingsniveau. Daarbij lijkt niet het opleidingsniveau, maar juist het soort opleiding invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn. Zo geven burgemeesters aan dat vooral de functiespecifieke cursussen en hun werkervaring bijgedragen hebben aan hun veiligheidsbewustzijn. Daarop doorgaande is het voorstelbaar dat personen met een specifieke veiligheidsopleiding zich in beginsel bewuster zijn van veiligheid. Daarentegen zou het frappant zijn als opleidingsniveau meer invloed zou hebben op het veiligheidsbewustzijn dan een specialistische opleiding. Want als opleidingsniveau bepalender is, waarom leiden we dan specialistisch op? Dan zou men afkunnen met enkel basiskennis en het behalen van een bepaald niveau van denken en doen en vervolgens ieder vak kunnen uitoefenen. Of in ieder geval een groot deel daarvan. Dat is bijna ondenkbaar in deze specialistische wereld.

Ook veiligheidscultuur heeft volgens de literatuur invloed op het veiligheidsbewustzijn van personen. De veiligheidscultuur van een organisatie valt of staat met het veiligheidsbewustzijnsniveau van de medewerkers. Dit wordt bevestigd in de empirie, voor medewerkers. Als het gaat om veiligheidsverantwoordelijken lijkt er iets bijzonders aan de hand te zijn met het verband veiligheidscultuur en veiligheidsbewustzijn. Zo lijkt het veiligheidsbewustzijn van de veiligheidsverantwoordelijke een voorwaarde voor het niveau van de veiligheidscultuur in de organisatie. Een laag veiligheidsbewustzijnsniveau bij de veiligheidsverantwoordelijke kan het niveau van de veiligheidscultuur begrenzen. Nu gaat de theorie over het bewustzijnsniveau van medewerkers en is de burgemeester niet zomaar een medewerker, maar veiligheidsverantwoordelijke. Een veiligheidsverantwoordelijke heeft een andere rol dan een gewone medewerker. Hij of zij heeft duidelijk een voorbeeldfunctie. Wanneer de verantwoordelijke minder veiligheidsbewust is en een minder goed voorbeeld geeft, kan men niet van medewerkers verwachten dat zij zich veiliger gaan gedragen dan de veiligheidsverantwoordelijke. Hij of zij geeft immers het goede voorbeeld.

5.3.2 Reflectie op het onderzoek

Gedurende het onderzoek is kritisch gekeken naar de gezette stappen en de ontsloten informatie. Een aantal zaken hebben geleid tot enkele aanpassingen gedurende het onderzoek. Deze aanpassingen en de gemaakte keuzes hebben gevolgen voor de kwaliteit van het onderzoek. Hieronder volgt een reflectie op het onderzoek en de daarin gemaakte keuzes.

Na enkele interviews bleek dat de indicator veiligheidskennis weinig toevoegde, omdat startende burgemeesters geplaatst worden in 'het burgemeestersklasje' waar zij min of meer standaard veiligheidscursussen aangeboden krijgen. Hierdoor bleek er weinig verschil te zitten in de gevolgde veiligheidscursussen en aangeboden veiligheidskennis. Hierdoor heeft de indicator geen tot weinig effect en is afgezien van het scoren van veiligheidskennis.

Ook bleek bij het scoren van de veiligheidservaring dat de burgemeesters zich vooral de incidenten herinneren die recent hebben plaatsgevonden en die indruk op hen hebben gemaakt. Dit fenomeen zagen we ook bij de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Nieuwe burgemeesters kunnen zich de meeste incidenten nog goed herinneren, terwijl dat voor ervaren burgemeesters lastiger is. Wat zorgt voor een vertekend beeld in de scores. Om dit te voorkomen is ervoor gekozen om niet de veiligheidsincidenten, maar de werkervaring in een veiligheidsfunctie te scoren. Voor het scoren van ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld zijn twee verdiepvragen aan het onderzoek toegevoegd, waarmee ervaring verdeeld wordt in twee componenten; 1) de blootstelling van de ervaring en 2) de impact van de ervaring. Wat maakt dat ervaring gescoord kan worden door de blootstelling te vermenigvuldigen met de impact; Ervaring = blootstelling x impact, vergelijkbaar met de veiligheidskundige methode risico = kans x effect.

Door deze aanpassingen miste er in sommige gevallen informatie. Voor veiligheidservaring is de ontbrekende informatie achterhaald (N=2) via de persoonlijke LinkedIn-pagina's van de burgemeesters en daarmee compleet. Deze informatie is echter niet uit de interviews gehaald waardoor sprake kan zijn van een kleine onnauwkeurigheid. Bij de interviews zonder de verdiepvragen zijn de blootstelling en impact opnieuw afgewogen. Er is gekeken naar de ervaringen en incidenten die door de burgemeesters worden aangehaald tijdens het interview. Het aantal incidenten (blootstelling) dat genoemd is, is geteld. De impact van de blootstelling (groot of





klein) is beoordeeld. Hierbij is keken naar de ernst van het incident en wat de burgemeester zelf zegt over de impact van de blootstelling. Hierdoor zouden onnauwkeurigheden ontstaan kunnen zijn. Al met al is geprobeerd zoveel mogelijk recht te doen aan de ernst en impact van de ervaring.

Bij een volgend onderzoek zou het een goed idee kunnen zijn om twee proefinterviews af te nemen. Aan de hand van de proefinterviews kan worden ingeschat of de vragen de gewenste informatie ontsluiten. Het afnemen van proefinterviews is echter een risico wanneer men moeilijker aan respondenten kan komen of de groep een beperkte grootte heeft. Bij twee proefinterviews zou het minimale aantal te bevragen burgemeesters voor dit onderzoek bijvoorbeeld niet gehaald zijn. Hier dient een afweging in te worden gemaakt door de onderzoeker.

Daarbij ontbreekt variatie op de variabele opleidingsniveau en is er weinig variatie op de variabele persoonstype. Het toetsen van de variabele opleidingsniveau was een bekend risico. Over deze variabele ontbrak informatie bij het ministerie van BZK. Daarbij is er geen onderzoek of lijst gevonden met het opleidingsniveau van burgemeesters. Het toetsen van het verband opleidingsniveau en veiligheidsbewustzijn is echter wetenschappelijk relevant. Daarom is dit verband toch onderzocht. Om het variatierisico zo klein mogelijk te maken is voorafgaand een aanname gedaan over opleidingsniveau en leeftijdsvariatie. Deze bleek onjuist te zijn. Gedurende het onderzoek is geprobeerd te achterhalen wat het opleidingsniveau van alle 355 burgemeesters is. Van 40 burgemeesters bleek het opleidingsniveau niet te achterhalen. Er zijn 3 burgemeesters waarvan de hoogst gevonden afgeronde opleiding MBO is. Opvallend bij deze zoektocht was de inaccuraatheid en onbetrouwbaarheid van de beschikbare bronnen. Hierop is besloten geen actie te ondernemen op basis van de gevonden opleidingsniveaus.

Op basis van de beschikbare informatie bij het ministerie van BZK over het persoonstype zijn de uitgevraagde burgemeesters geselecteerd. De afdeling Politieke Ambtsdragers en Weerbaarheid onderhoudt professioneel contact met veel burgemeesters en ziet dat veel verschillende type mensen het burgemeestersambt bekleden. Uit dit onderzoek bleek echter dat burgemeesters juist erg veel gemeenteschappelijke kenmerken en eigenschappen hebben. Dit is opvallend, want wanneer je verschillende burgemeesters spreekt lijken dit inderdaad verschillende type mensen te zijn. Uit de persoonstypetest blijkt echter het tegenovergestelde. Burgemeesters komen op veel punten met elkaar overeen.

Door het ontbreken van variatie op de variabelen persoonstype en opleidingsniveau blijven een aantal vragen openstaan. Zo valt niet geheel te zeggen welke invloed het persoonstype heeft op het veiligheidsbewustzijn. Met de huidige variatie kunnen geen harde conclusies worden getrokken en kan enkel gezegd worden dat het erop lijkt dat personen met een ongevalsgevoelig of neutraal persoonstype vaker betrokken raken bij incidenten (intimidatie, bedreiging, agressie en geweld). Of dit met meer variatie ook gesteld kan worden is de vraag. Ook voor opleidingsniveau valt niet geheel te zeggen welke invloed deze factor heeft op het veiligheidsbewustzijn. Wel blijkt dat het veiligheidsbewustzijn niet toeneemt met het toenemen van het opleidingsniveau. Of het veiligheidsbewustzijn afneemt met het afnemen van het opleidingsniveau valt niet te zeggen. Ook dit blijft dus een vraag. Voor harde conclusies en meer inzicht in de verbanden is meer onderzoek nodig naar de invloed van het persoonstype en het opleidingsniveau op het veiligheidsbewustzijn.

Een vraag die ontstond gedurende dit onderzoek komt voort uit de blootstelling en impact van de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Zo blijkt dat vooral de blootstelling van naasten een grote impact heeft op de burgemeesters. Een grotere impact dan wanneer zij zelf blootgesteld worden. De burgemeesters geven hierbij aan dat zij als ambtsdrager gekozen hebben voor het burgemeestersambt, maar dat familie daar niet voor gekozen heeft. Hierdoor ontstaat de vraag welke behoefte er bestaat bij burgemeesters en andere decentrale politieke ambtsdragers als het gaat om de blootstelling van naasten, de impact daarvan op de familie en het gezin en de bescherming van naasten tegen intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Het is echter aan het ministerie van BZK om deze vraag op te pakken en te onderzoeken (zie ook 5.4.3 Omgaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voor naasten).

5.4 Aanbevelingen

De conclusie beijkende zijn er een aantal zaken waar aanbevelingen op kunnen worden gedaan. Dit betreft voornamelijk het stimuleren van het veiligheidsbewustzijn, het versterken van de veiligheidscultuur en de voorbereiding op intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Zo blijkt dat het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters een voorwaarde is voor het bouwen aan een sterke veiligheidscultuur en blijken de aangeboden veiligheidscursussen effectief. Ook blijkt dat





gemeenten met een sterke veiligheidscultuur een voorbeeld kunnen zijn voor gemeenten met een minder sterke veiligheidscultuur. Daarbij geven burgemeesters aan dat de impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld groot is, maar dat de blootstelling van naasten een nog grotere impact op hen heeft. Kijkende naar de groepen die intimidatie, bedreiging, agressie en geweld inzetten dan is het mogelijk om ondermijning en de intimidatie en bedreiging die daaruit voortkomt terug te dringen. Maar zal naar alle waarschijnlijkheid de het aantal incidenten met de boze burger gaan toenemen. Het is daarom verstandig om mensen en organisaties voor te bereiden op de blootstelling en hen te leren hoe zij hierop kunnen reageren.

5.4.1 Cursus veiligheidsbewustzijn

Omdat de veiligheids cursussen zo effectief blijken is de eerste aanbeveling: het stimuleren van het veiligheidsbewustzijn bij startende burgemeesters met behulp van een cursus veiligheidsbewustzijn. Belangrijk hierbij is dat zowel de cognitieve dimensie als de gedragsdimensie van veiligheidsbewustzijn wordt aangesproken. Deze cursus zou een basiscursus moeten zijn voor het burgemeestersklasje.

Doelen van deze cursus zijn onder andere:

- Het stimuleren van het veiligheidsbewustzijn van burgemeesters (veiligheidskennis)
- Het stimuleren van het veiligheidsbewustzijn van de medewerker als veiligheidsverantwoordelijke. Hoe bouw je een sterke veiligheidscultuur? (veiligheidskennis)
- Het ervaren en oplossen van safety (arbeidsveiligheid) en security (fysieke beveiliging) incidenten (veiligheidservaring)
- Het delen van kennis en ervaringen, ook door ervaren burgemeesters (ervaring- en kennisdeling)

Het is van belang dat deze cursus voorziet in de veiligheidsinformatie die nu klaarblijkelijk nog mist bij startende burgemeesters. Daarbij is het belangrijk dat de cursusinformatie aansluit bij andere cursussen die al gegeven worden. Wellicht dat cursussen kunnen worden samengevoegd of aangevuld. Belangrijk is dat de focus van deze cursus ligt op het veiligheidsbewustzijn van de burgemeester, maar ook op het versterken van de veiligheidscultuur en delen van kennis en ervaring met en door collega-burgemeesters. Wellicht zou met deze cursus ingespeeld kunnen worden op de te verwachte stijging van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Belangrijk hierbij is dat eerste gekeken wordt naar het huidige aanbod van bedreigings- en agressie cursussen en ingespeeld wordt op de behoefte.

5.4.2 Platform veiligheidscultuur: weerbare organisaties

Tijdens het onderzoek is gemerkt dat sommige gemeenten nog wat zoekende zijn wat betreft veiligheidscultuur en dat sommige gemeenten als voorbeeld kunnen dienen voor anderen. Aanbeveling twee is daarom het opzetten van een platform weerbare organisaties waarin de gemeentes met een minder sterke veiligheidscultuur kunnen leren van de gemeentes die al verder zijn. Zo kunnen de minder sterke veiligheidsculturen leren van de sterke veiligheidsculturen.

De inrichting hiervan kent twee organisatieniveaus; een regionaal niveau en een landelijk niveau. De samenwerking tussen gemeenten vindt plaats op regionaal niveau. Het is handig om voor deze samenwerking aan te sluiten bij de veiligheidsregio's en niet bij de regio's van de Regionale Informatie en Expertisecentra (RIEC). De burgemeesters in de veiligheidsregio kennen elkaar namelijk al, want ze komen samen bij grote veiligheidsincidenten in de regio en bij regiovergaderingen. Daarbij zijn er 25 veiligheidsregio's in Nederland en 10 RIEC-regio's. Met aansluiting bij de regio's van het RIEC beslaat het samenwerkingsgebied direct heel Friesland en Groningen of heel Drenthe, Overijssel en een groot deel van Gelderland. Bij de veiligheidsregio's is dit slechts een gedeelte van een provincie. Daarmee is een gebied ter grootte van de veiligheidsregio werkbaar en een gebied ter grootte van een RIEC-regio niet.

Om de gemeenten op weg te helpen verzorgt het landelijke niveau, het ministerie van BZK, een instapmodel met verschillende instapniveaus. Deze instap- en ontwikkelingsniveaus worden bepaald in samenwerking met de voorbeeldgemeenten. Daarbij heeft BZK een landelijk overzicht van specialisten op bepaalde veiligheidsgebieden. Denk bijvoorbeeld aan gemeenten die een voorbeeld zijn in bepaalde veiligheidsgebieden, zoals ondermijning, cybersecurity, fysieke beveiliging of veiligheidsbewustzijnstrainingen.



5.4.3 Omgaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voor naasten

Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is het aannemelijk dat het aantal intimidaties, bedreigingen, agressieve gedragingen en geweldplegingen de komende tijd toe gaat nemen. Hier kunnen gemeenten vrij weinig aan doen. Zij kunnen niet eigenhandig ondermijning terugdringen of de aankomende economische crisis ongedaan maken. Wat zij wel kunnen doen is leren hoe om te gaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld, zowel preventief als repressief.

Nu zijn er al veel trainingen en programma's omtrent intimidatie, bedreiging, agressie en geweld die aangeboden worden door verschillende partners en organisaties. Zo zijn er agressie- en geweldstrainingen, standaardprotocollen voor gemeentebesturen hoe om te gaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld en heeft het Netwerk Weerbaar Bestuur een ondersteuningsteam aan specialisten en een peernetwerk van ervaren politieke ambtsdragers ter beschikking om bedreigde politieke ambtsdragers te ondersteunen. Daarbij krijgt iedere bedreigde politieke ambtsdrager een telefoontje van de minister van BZK om hen een hart onder de riem te steken en nazorg aan te bieden. Ook zijn er regelingen waarmee de ambtsdrager een standaardvergoeding kan aanvragen om thuis beveiligingsmaatregelen te treffen. Mocht de dreiging zo serieus en concreet zijn dat de politiek ambtsdrager niet veilig meer is, dan komt de ambtsdrager in het Stelsel Bewaken en Beveiligen en wordt hij of zij beveiligd door een speciaal team van de politie. Iets wat twee keer terugkwam in de interviews.

Er is dus al veel ingeregeld omtrent intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Deze zaken zijn echter allen enkel gericht op de politieke ambtsdrager. Dat terwijl de burgemeesters aangeven dat blootstelling van hun naasten de grootste impact op hen heeft. Daarbij worden de burgemeesters getraind in het omgaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld. Hun naasten niet. De derde aanbeveling is te onderzoeken welke behoefte er ligt bij politieke ambtsdragers als het gaat om de blootstelling en impact van intimidatie, bedreiging, agressie en geweld op naasten (en wellicht henzelf). Nu is er heel veel ingeregeld voor politieke ambtsdragers, maar blijven hun naasten buiten beschouwing. Wellicht dat er behoefte is aan een training omgaan met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld voor naasten of is het wenselijk dat ook voor hen een peergroup of ondersteuningsteam wordt georganiseerd. Het is aan het ministerie van BZK om hier verder onderzoek naar te doen.





Literatuur

Arentsen, D., Van Beek, P.C., Buissing, J.G., Hanenbergh, M.A., Meissen, J.P.M.M., Pasveer, P., . . . Zawierko, J.F. (2018). *Basisboek chemische veiligheid: Risicobeheersing van gevaarlijke stoffen in de praktijk*. Den Haag, Nederland: Sdu.

Baarda, D.B. & Goede, M.P.M de (2001). *Methoden en technieken: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Leiden, Nederland: Stenfort Kroese.

Barling, J., Loughlin, C. & Kelloway, E.K. (2002). Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety. *Journal of Applied Psychology*. v8(3), pp. 488-496. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.488

Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2020). *Het Nederlandse Onderwijssysteem*. Geraadpleegd op <https://www.s-bb.nl/studenten/diplomawaardering-en-onderwijsvergelijking/het-nederlandse-onderwijssysteem>

Bleijenbergh, I. (2015). *Kwalitatief onderzoek in organisaties*. Amsterdam, Nederland: Boom Uitgevers.

Boom, M. (2016). De invloed van communicatieve leiderschapsstijl op het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele warden (Bachelorscriptie, Radboud Universiteit). Geraadpleegd op https://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/3930/Berkt%2C_A._van_de_1.pdf?sequence=1

Bouwmeester, J., & Löb, N. (2018). *Monitor Agressie en Geweld 2018*. Hoorn: I&O Research

Bovenkerk, F. (2005). *Bedreigingen in Nederland: Verkenning in opdracht van politie en wetenschap*. Amsterdam: Augustus.

Calhoun, F.S. (1998). *Hunters and howlers: Treats and violence against federal judicial officials in the United States, 1789-1993*. Arlington, VA.: U.S. Dept. of Justice, U.S. Marshals Service.

Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C. & Burke, M.J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*, v94(5), pp. 1103-1127

Department of Commerce. (1931). Safety Consciousness: Information Circular. Retrieved from https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=R7eAwUjfHu0C&oi=fnd&pg=PA1&dq=safety+consciousness&ots=msN3eklyd8&sig=A-9U0m_Po50xDKWUN_PzpTzErY#v=onepage&q=safety%20consciousness&f=false

Forcier, B.H., Walters, A.E., Brasher, E.E. & Jones, J.W. (2001). Creating a safer working environment through psychological assessment: A review of a measure of safety consciousness. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, v22(1), pp. 53-65. doi: 10.1080/10852350109511211

Füssmann, K. (2015). *De discrepanties rondom het veiligheidsbewustzijn: The discrepancies of safety consciousness* (Bachelorscriptie, Radboud Universiteit). Geraadpleegd op https://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/1838/Füssmann%2C_K.A.C._1.pdf?sequence=1

Frijters, G. J., (2013). *Brainsafe: In 5 stappen naar een sterke veiligheidscultuur*. Etten-Leur, Nederland: D&F Group B.V.

Hansen, C.P. (1988). Personality Characteristics of the Accident Involved Employee. *Journal of Business and Psychologie*, V2(4).

Helsloot, I., Pieterman, R. & Hanekamp, J.C. (2010). *Risico's en redelijkheid: Verkenning naar een rijksbreed beoordelingskader voor de toelaatbaarheid van risico's*. Geraadpleegd op https://crisislab.nl/wordpress/wp-content/uploads/Risicos-en-redelijkheid_def.pdf

Hendriks, A.A.J., Hofstee W.K.B. & De Raad, B. (1999). The Five-Factor Personality Inventory (FFPI). *Personality and Individual Differences*, 27, pp.307-325

Hofmann, D.A. & Stetzer, A. (1998). The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications for: Learning from Negative Events. *Academy of Management Journal*, v41(6), pp. 644-657

Hoffmann, J., Meloy, J.R., & Sheridan, L. (2013). Contemporary research on stalking, threatening and attacking public figures. In J.R. Meloy & J. Hoffmann (Red.), *International Handbook of Threat Assessment* (pp. 160-177). New York, NY: Oxford University Press.

Hooper, M. (1954). Safety Committee for Safety Consciousness. *Journal of Education*, v136(8), pp. 241-243.

I&O Research. (2020). *Monitor Integriteit en Veiligheid 2020* [PDF]. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/07/02/monitor-integriteit-en-veiligheid-2020>



- John, O., Naumann, L. & Soto, C. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy, History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. John, R. Robins & L. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Publications.
- John, O. & Srivastava, S. (1981). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In O. John, R. Robins & L. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (Second Edition). New York/London: The Guilford Press
- Kelloway, E.K., Mullen, J. & Francis, L. (2006). Divergent Effects of Transformational and Passive Leadership on Employee Safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, v11(1), pp. 76-86
- Korsten, A.F.A. (2010). *Inleiding in de bestuurskunde* [PDF]. Geraadpleegd op <http://www.arnokorsten.nl/PDF/Bestuurskunde/Inleiding%20in%20de%20bestuurskunde.pdf>
- Koster, R.B.M. de, Stam, D. & Balk, B.M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of Operations Management*, 29, pp.753-765
- Laurier, I. (2016). Verschil in risicoperceptie. *Audit magazine*, 1, 52-53. Geraadpleegd op https://www.iaa.nl/SiteFiles/AM/AM2016-01/18_Audit_nr1_2016_def_Risicoperceptie.pdf
- Marijnissen, D. (2019). Bedreigde wethouders: *Een onderzoek naar de aard en invloed van bedreigingen teen lokale politici* (pp. 47-49) (Proefschrift). Den Haag, Nederland: Boom Criminologie.
- Marijnissen, H. (2019, 10 september). 'Een dag niet bedreigd, is een dag niet gewerkt'. *Trouw*. Geraadpleegd op <https://www.trouw.nl/>
- McDavid, J.C. & Hawthorn, L.R.L. (2006). Program Evaluation and Performance Measurement: An Introduction to Practice, Londen, Engeland: Sage publications,
- McRae, R. & John, O. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2018). *Monitor Agressie & Geweld 2018: Decentraal Bestuur* [PDF]. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/05/31/rapport-monitor-agressie-en-geweld-2018>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2020). *Netwerk Weerbaar Bestuur*. Geraadpleegd op <https://www.politiekeambtsdragers.nl/ambt-in-praktijk/integriteit--veiligheid/netwerk-weerbaar-bestuur>
- Nederlands Genootschap van Burgemeesters. (2019). De Birkman-methode: Wie zijn de Nederlandse burgemeesters?. *Burgemeestersblad*, 92, pp. 15-16. Geraadpleegd op <https://www.burgemeesters.nl/content/burgemeestersblad-92-verschenen-0#.X1Yt-fZuLrY>
- Netwerk Weerbaar Bestuur. (2020a). *Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*. Geraadpleegd op <https://www.lokale-democratie.nl/netwerkweerbaarbestuur/partners/ministerie-van-binnenlandse-zaken-en-koninkrijksrelaties>
- Netwerk Weerbaar Bestuur. (2020b). *Producten en diensten*. Geraadpleegd op <https://www.lokale-democratie.nl/netwerkweerbaarbestuur/producten-en-diensten>
- Netwerk Weerbaar Bestuur. (2020c). *Stelsel bewaken en beveiligen*. Retrieved from <https://www.lokale-democratie.nl/netwerkweerbaarbestuur/producten-en-diensten/stelsel-bewaken-en-beveiligen>
- NOS. (2019, 11 maart). Grapperhaus wil hogere straf voor bedreiging burgemeesters. *NOS*. Geraadpleegd op <https://www.nos.nl/>
- Raad de, B. & Doddema-Winsemius, M. (2006). *De Big 5 persoonlijkheidsfactoren, Een methode voor het beschrijven van persoonlijkheidseigenschappen*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds
- Raad de, B. & Mlačić, B. (2015). Big Five Model, Theory and Structure. In J. Wright (Ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Orlando: Elsevier.
- Rijksoverheid. (2020a). *Burgemeesters*. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/burgemeesters>
- Rijksoverheid. (2020b). *Openstelling burgemeestersvacature Utrecht*. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/documenten/publicaties/2020/07/20/openstelling-burgemeestersvacature-utrecht>
- Swaab, D. (2018). *Ons creatieve brein*. Amsterdam, Nederland: Atlas Contact





Thiel, S. van (2010). *Bestuurskundig onderzoek: Een methodologische inleiding*. Bussum, Nederland: Uitgeverij Coutinho

Tse, H.C. (2015). Het veiligheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele warden: *De rol van een leidinggevende en onzekerheidsvermijding op het verhogen en behoud van het veiligheidsbewustzijn* (Bachelorscriptie, Radboud Universiteit). Geraadpleegd op https://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/2231/Tse%2C_H.C._1.pdf?sequence=1

Vernon, H. M. (1918). *An investigation of the factors concerned in the causation of industrial accidents*. Health of Munitions Workers Committee, Memo No. 21.

Verbrugge, C.J.J.M. & Embregts, P.J.C.M. (2013). *Een opleiding ervaringsdeskundigheid voor mensen met een verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op https://disabilitystudies.nl/sites/disabilitystudies.nl/files/onderwijs/9692c392-da7e-49d8-8a73-28775e07ced5_rapportervaringsdeskundigheidjanuari2013.pdf

Westaby, J.D. & Lee, B.C. (2003). Antecedents of injury among youth in agricultural settings: A longitudinal examination of safety consciousness, dangerous risk taking, and safety knowledge. *Journal of Safety Research*, 34, pp, 227-240

Willems, B. & Cuyvers, R. (2004). *Ervaring en ongevalbetrokkenheid* [PDF]. Geraadpleegd op <http://www.steunpuntverkeersveiligheid.be/sites/default/files/RA-2004-30.pdf>

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, v65(1), pp. 96-102

Zohar, D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *Journal of Applied Psychology*, v85(4), pp. 587-596. doi: 10.1037//0021-9010.85.4.587



Bijlagen

1. Overzichtstabel eigenschappen en dimensies

(Overgenomen van De Raad & Doddema-Winsemius, 2006, p. XXIV & XXV)

		EXTRAVERSIE		VRIENDELIJKHEID	
		I+	I–	II+	II–
FACETTEN	I+	spontaan uitbundig mededeelzaam		hartelijk prettig warmvoelend	bazig schreeuwerig dominant
	I–		gesloten zwijgzaam introvert	bescheiden zachtmoedig geduldig	nors kortaangebonden zelfzuchtig
	II+	opgewekt gezellig joviaal	rustig bedaard	mild vreedzaam goedhartig	
	II–	fel lawaaierig druk	ontoegankelijk stug ondoorgroendelijk		oninschikkelijk stijfhoofdig ontoegeeflijk
	III+	bedrijvig energiek vief	gereserveerd ernstig nadenkend	zorgzaam goed beleefd	eerzuchtig streberisch prekerig
	III–	ongeremd onbesuisd rumoerig	apathisch passief onpeilbaar	buigzaam plooibaar	egocentrisch tegendraads ontactisch
	IV+	optimistisch levenslustig levenskrachtig		tolerant tevreden ingoed	autoritair hardvochtig heerszuchtig
	IV–	impulsief babbelerig kletserig	somber teruggetrokken mensenschuw	zachtaardig zacht gevoelvol	opvliegend mokkerig snauwerig
	V+	temperamentvol onstuimig welbespraakt	individualistisch	flexibel verdraagzaam humaan	opstandig dwars veeleisend
	V–	praatziek	timide saai tam	goedig goedmoedig gemoedelijk	onverdraagzaam kwaadwillig hebberig



FACTOREN

ZORGVULDIGHEID		EMOTIONELE STABILITEIT		INTELECTUELE AUTONOMIE	
III+	III–	IV+	IV–	V+	V–
vlijtig arbeidzaam werkwilleg	roekeloos losbandig onbezonnen	zelfverzekerd zeker besluitvaardig	ontvlambaar onbeheerst romantisch	boeiend geestkrachtig origineel	chauvinistisch reactionair
voorzichtig serieus perfectionistisch	laks arbeidsschuw verstrooid	doodkalm nuchter beheerst	onzeker depressief onevenwichtig	filosofisch complex diepzinnig	behoudend slaafs bekrompen
oppassend correct welgemanierd	nonchalant argeloos	stabiel kalm gelijkmoedig	teder teergevoelig aanhankelijk	vrijheidlievend subtiel ruimdenkend	volgzaam gehoorzaam gedwee
streng kieskeurig	hardleers asociaal getikt	keihard despotisch ongevoelig	wisselvallig lichtgeraakt onrustig	rebels onaangepast ironisch	stompzinnig krenterig bekakt
zorgvuldig nauwgezet stipt		evenwichtig vastberaden standvastig	zorgelijk overbezorgd	karaktersvol constructief geïnteresseerd	gezagsgetrouw conventioneel burgerlijk
	ordeloos gemakzuchtig lichtzinnig	laconiek	onstabiel labiel irrationeel	vrijgevochten ondogmatisch revolutionair	onkritisch oppervlakkig karakterloos
accuraat exact systematisch	zorgeloos onbezorgd crimineel	onverstoort koelbloedig		kritisch scherpzinnig inventief	oerdegelijk aartsgierig aanmatigend
	chaotisch inaccuraat onbedachtzaam		paniekerig bang huilerig	poëtisch gepassioneerd idealistisch	kleingeestig onbenullig aanstellerig
oplettend leerzuchtig principeel	ongedisciplineerd jongensachtig extravagant	doortastend onafhankelijk onbevreesd	veranderlijk sensitief bewogen	fantasierijk creatief reflectief	
plichtsgetrouw gedisciplineerd keurig	onnozel onverschillig leugenachtig	emotieloos gevoelloos	schrikachtig bangelijk vreesachtig		overbeleefd



2. Vragenlijst persoonlijktype

Vragenlijst persoonlijktype: The Big 5 Inventory

(overgenomen van John, Naumann & Soto, 2008 p. 157, ook te vinden in John & Srivastava, 1981 p. 132)

Instructies: Hieronder staan een aantal kenmerken die al dan niet op u van toepassing zijn. Bijvoorbeeld: ben je het ermee eens dat je iemand bent die graag tijd met anderen doorbrengt? Schrijf een nummer voor elke verklaring om aan te geven in hoeverre u het eens of oneens bent met die verklaring.

Codering

1	2	3	4	5
Erg oneens	Oneens	Niet oneens niet eens	Eens	Erg eens

Ik zie mezelf als iemand die..

1	Spraakzaam is	23	De neiging heeft lui te zijn
2	De neiging heeft fouten bij anderen te zoeken	24	Niet snel van streek is, emotioneel stabiel is
3	Grondig werk levert	25	Inventief is
4	Depressief is	26	Een assertieve persoonlijkheid heeft
5	Origineel is, die komt met nieuwe ideeën	27	Afstandelijk en koud kan zijn
6	Gereserveerd is	28	Volhardend is, volhoudt tot de taak is voltooid
7	Behulpzaam en onzelfzuchtig is naar anderen	29	Humeurig kan zijn
8	Enigszins onzorgvuldig kan zijn	30	Artistieke en esthetische ervaringen waardeert
9	Ontspannen is en goed omgaat met stress	31	Soms verlegen, geremd is
10	Nieuwsgierig is naar veel verschillende dingen	32	Attent is en vriendelijk voor bijna iedereen
11	Vol zit met energie	33	Dingen efficiënt doet
12	Ruzies start met anderen	34	Kalm blijft in gespannen situaties
13	Een betrouwbare werker is	35	De voorkeur geeft aan routinewerk
14	Gespannen kan zijn	36	Extravert en sociaal is
15	Ingenieus is, een diepe denker	37	Soms onbeleefd is tegen anderen
16	Veel enthousiasme genereert	38	Plannen maakt en deze doorzet
17	Een vergevingsgezind karakter heeft	39	Gemakkelijk nerveus wordt
18	De neiging heeft ongeorganiseerd te zijn	40	Van nadenken houdt, speelt met ideeën
19	Zich veel zorgen maakt	41	Weinig artistieke interesses heeft
20	Een actieve verbeeldingskracht heeft	42	Graag samenwerkt met anderen
21	De neiging heeft stil te zijn	43	Gemakkelijk wordt afgeleid
22	Over het algemeen mensen vertrouwd	44	Geïnteresseerd is in kunst, muziek en literatuur

Controleer a.u.b. of u alles heeft ingevuld



3. SPSS analyse persoonstype

SPSS analyse: The Big 5 Inventory

(overgenomen van John, Naumann & Soto, 2008 p. 158)

Computing Simple BFI Scale Scores

BFI scale scoring: Reverse score the items labeled "R" and compute scale scores as the mean of the following items:

Extraversion (8 items): 1, 6R, 11, 26,21R, 26, **31R, 36**

Agreeableness (9 items): 2R, 7, 12R, 17,22,27R, **32,37R, 42**

Conscientiousness (9 items): **3, XR, 13, 1 SR, 23R, 28, 33,38,43R**

Neuroticism (8 items): 4, **9R, 14, 19,24R, 29,34R, 39**

Openness (10 items): 5,10,15,20,25,30, 35R, 40,41R, 44

Computing the Content-Balanced Acquiescence Index and Ipsatizing the BFI Items

To index individuals' acquiescent response style (where high scores mean "yea-saying" and low scores mean "nay-saying"), we compute their acquiescence score as their mean response across **32** BFI items that form 16 pairs of items with opposite implications for personality (e.g., item **1** "Is talkative" and item **21** "Tends to be quiet"). As described in Soto, John, Gosling, and Potter (**2008**), we devised these **16** pairs of opposite items on the basis of item content and the size of their (negative) interitem correlations. Using the standard BFI item numbers (see Appendix **A**; see also Benet-Martinez & John, 1998; John & Srivastava, **1999**), these item pairs are **1** and **21**, **6** and **16**, **31** and **36**, **2** and **17**, **7** and **12**, **27** and **42**, **32** and **37**, **3** and **43**, **8** and **13**, **18** and **33**, **23** and **28**, **9** and **19**, **24** and **29**, **34** and **39**, **5** and **35**, **30** and **41**.

The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) syntax given below first computes each person's acquiescence score ("bfiave"; the average of his or her **16 x 2 = 32** item responses) and response extremeness ("bfistd"; the standard deviation of that person's 32 item responses). Both of these individual-difference scores may be retained and used in research on individual or group differences in responsescale use (e.g., comparing Asian Americans and European Americans). The syntax below shows how these two scores can be used to ipsatize the full set of 44 BFI items, by removing from each item score the individual's acquiescence score (i.e., content-balanced response mean) and then adjusting the resulting deviation scores by dividing them by the individual's standard deviation, resulting in person-centered standard (or Z) scores. The syntax below assumes that the variables for the 44 BFI items are named bfi1 to bfi44 in standard order.

SPSS Syntax to Ipsatize the 44 BFI Items before Scoring the Scales

* Compute within-person response **means** (bfiave) and standard deviations (bfistd) .

```
COMPUTE bfiave = mean(bfi1, bfi6, bfi16, bfi21, bfi31, bfi36, bfi2, bfi7, bfi12,
bfi17, bfi27, bfi32, bfi37, bfi42, bfi3, bfi8, bfi13, bfi18, bfi23, bfi28, bfi33,
bfi43, bfi9, bfi19, bfi24, bfi29, bfi34, bfi39, bfi5, bfi30, bfi35, bfi41) .
```

```
COMPUTE bfistd = sd(bfi1, bfi6, bfi16, bfi21, bfi31, bfi36, bfi2, bfi7, bfi12, bfi17,
bfi27, bfi32, bfi37, bfi42, bfi3, bfi8, bfi13, bfi18, bfi23, bfi28, bfi33, bfi43, bfi9,
bfi19, bfi24, bfi29, bfi34, bfi39, bfi5, bfi30, bfi35, bfi41) .
EXECUTE.
```

* Compute ipsatized BFI items (**zbfi**).

```
COMPUTE zbfi1 = (bfi1 - bfiave)/bfistd.
COMPUTE zbfi2 = (bfi2 - bfiave)/bfistd.
```

```
COMPUTE zbfi3 = (bfi3 - bfiave)/bfistd.
COMPUTE zbfi44 = (bfi44 - bfiave)/bfistd.
EXECUTE.
```

Then use the ipsatized item scores to compute scale scores as mean item responses, as described above.





4. Indicatoren veiligheidscultuur

(overgenomen van Zohar, 1980 pp. 98 & 100)

Table 1

Principal-Components Factor Analysis of the Safety Climate Questionnaire

Factor	Eigenvalue	% of variance	No. of questionnaire items
Perceived importance of safety training programs	9.84	40.9	6
Perceived management attitudes toward safety	4.63	19.3	9
Perceived effects of safe conduct on promotion	2.53	10.6	7
Perceived level of risk at work place	2.34	9.7	5
Perceived effects of required work pace on safety	1.66	6.9	3
Perceived status of safety officer	1.17	4.8	5
Perceived effects of safe conduct on social status	1.07	4.4	2
Perceived status of safety committee	.84	3.4	3

Table 4

Stepwise Discriminant Analysis of the Safety Climate Questionnaire

Climate dimension	F to enter or remove	Wilks' lambda
Perceived importance of safety training	141.12	.12
Perceived effects of required work pace on safety	81.44	.02
Perceived status of safety committee	58.92	.006
Perceived status of safety officer	48.81	.002
Perceived effects of safe conduct on promotion	16.85	.0009
Perceived level of risk at work place	7.96	.0006
Perceived management attitudes toward safety	6.74	.0005
Perceived effect of safe conduct on social status	1.88	.0004



5. Operationaliseringsschema

Variabelen	Dimensies	Indicatoren
Veiligheidsbewustzijn	V	Cognitief niveau
		Gedragniveau
	VC	Veiligheidskennis
		Veiligheidservaring
Persoonstype	P	Extravert
		Vriendelijkheid
		Zorgvuldigheid
		Emotionele stabiliteit
		Intellectuele autonomie
Ervaring	E	Risico-ervaring
		Schoolopleiding
Veiligheidscultuur	VcW	Houding manager t.o.v. veiligheid
		Gedrag manager t.o.v. veiligheid
		Promotie
		Sociale status
	VcE	Sociale status
		Positie in organisatie
	VcO	Kennis
		Gedrag
	VcV	Subjectieve risico's
		Sancties
	VcR	Boetes
		Attenties
		Complimenten



6. Interviewvragen

Variabele	Indicator	Vraag
Veiligheidsbewustzijn	Veiligheidskennis, veiligheidservaring	Welke kennis en ervaring heeft u met en van veiligheid?
	Veilig handelen, veilig gedragen	Bent u zich door deze kennis en ervaring ook bewuster geworden van veiligheidsrisico's en heeft u uw gedrag daardoor aangepast?
Persoonstype	Mate van: extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit, intellectuele autonomie	Schema persoonstype Big Five Inventory
Ervaring	Mate van risico-ervaring	Heeft u zelf ervaring met bedreiging, intimidatie, agressie of geweld? Zo ja, welke?
		<i>Hoe vaak wordt u blootgesteld aan intimidatie, bedreiging, agressie en/of geweld?*</i>
		<i>Welke incidenten hebben een grote impact op u gehad?*</i>
	Mate van risico-ervaring	Kent u mensen (naasten, kennissen, collega's) die te maken hebben gehad met bedreiging, intimidatie, agressie of geweld? Zo ja, welke?
	Mate van risico-ervaring	Heeft deze ervaring invloed gehad op uw houding en gedrag? M.a.w. gedraagt u zich veiliger en in welk opzicht?
Opleidingsniveau	Hoogte van opleiding	Wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding?
Veiligheidscultuur	Houding/ gedrag manager t.o.v. veiligheid	Wat is de houding van het management t.o.v. veiligheid? Krijgen deze onderwerpen voldoende aandacht en geven zij het goede voorbeeld?
	Sociale status (veiligheidsfunctionaris), positie in organisatie.	Welke positie heeft de veiligheidsfunctionaris? Zowel de sociale positie als de organisatorische?
	Kennis, gedrag	Wordt in deze organisatie een veiligheidstraining gegeven? Zo ja, wat heeft het bijgedragen?
	Subjectiviteit risico's	Hoe wordt tegen risico's en veilig gedrag aangekeken door de organisatie?
	Sancties, boetes, attenties, complimenten, sociale status, promotie	Wordt de veiligheid binnen de organisatie bevorderd en gehandhaafd, en op welke manier dan?

*Na het afnemen van interview 4 (eerste evaluatiemoment) zijn de vragen in het blauw toegevoegd om een beter beeld te krijgen van de ervaring met intimidatie, bedreiging, agressie en geweld.



7. Scorekaarten

Schaalverdeling indicatoren				
Veiligheidsbewustzijn				
	Laag			Hoog
Puntenverdeling	0 pnt		1 pnt	
Veiligheidservaring (jaren in veiligheidsfunctie)	Minder dan 5 jaar in veiligheidsfunctie		Jaren in veiligheidsfunctie	5 jaar of meer in veiligheidsfunctie
Veiligheidskennis	Nieuwe burgemeesters worden ingedeeld in burgemeestersklassen "het klasje" waar zij veiligheidscursussen aangeboden krijgen.			Geen variatie. Variabele doet niets.
Resultaat	jaren ervaring (hoge, gemiddelde, lage score)			
	Laag		Hoog	
Categorieën (likert)	1	2	3	4
Veilige handelingen	Geen effect	Oplettender geworden	Bewuster geworden	Veilig handelen
Veilig gedrag	Geen effect	Oplettender geworden	Bewuster geworden	Veilig handelen
Resultaat	(hoge, gemiddelde, lage score)			
Veiligheidsbewustzijn	(? score + ? score) = Hoog, gemiddeld, laag			
Persoonstype				
	Laag		Neutraal	Hoog
Meetniveaus (likert)	1	2	3	4
			Score	5
Mate extraversie	Introvert			Extravert
Mate vriendelijkheid	Onvriendelijk			Vriendelijk
Mate zorgvuldigheid	Onzorgvuldig			Zorgvuldig
Mate emotionele stabiliteit	Emotioneel Stabiel			Emotioneel Instabiel
Mate intellectuele autonomie	Intellectueel afhankelijk			Intellectueel autonoom
Locus of control	Interne locus of control			Externe locus of control
Resultaat	Gevoelig ? / Neutraal ? / Ongevoelig ?			
Persoonstype	Ongevalsongevoelig/Neutraal/Ongevalsgevoelig			
Ervaring				
	Laag		Hoog	
Mate van blootstelling	Minder dan 3 punten		3 punten of hoger	
Puntenverdeling	0 pnt		1 pnt	
	Geen blootstelling		Blootstelling	
Mate van blootstelling (eigen ervaring)				
Mate van blootstelling (ervaring van anderen)				
Puntenverdeling	0 pnt		1 pnt	3 pnt
Impact blootstelling	Geen		Ervaring kleine incidenten	Ervaringen incidenten die indruk maken
Resultaat	(? x 1 + ? x 3) = (hoge, gemiddelde, lage score)			
	Laag		Hoog	
Categorieën Likert	1	2	3	4
Effect blootstelling	Geen effect	Oplettender geworden	Bewuster geworden	Handelen aangepast
Resultaat	(hoge, gemiddelde, lage score)			
Ervaring	(? score + ? score)= Hoog, gemiddeld, laag			
Opleidingsniveau				
	Laag		Hoog	
Categorieën	1		2	3
Hoogte opleiding	MBO		HBO	WO
Opleidingsniveau	(hoge, gemiddelde, lage score) = Hoog, gemiddeld, laag			
Veiligheidscultuur				
	Laag		Midden	Hoog
Puntenverdeling	0-5		6-8	9-13
Indeling	Negatief/ afwezig		Positief/ aanwezig	
Scores	0		1	
Houding manager t.o.v. veiligheid	Negatief		Positief	



Gedrag manager t.o.v. veiligheid	Negatief	Positief
Promotie (veilig gedrag)	Afwezig	Aanwezig
Sociale status (veilig gedrag)	Negatief	Positief
Sociale status (veiligheidsfunctionaris)	Negatief/afwezig	Positief/aanwezig
Positie in organisatie (veiligheidsfunctionaris)	Negatief (geen zeggenschap)/afwezig	Positief (zeggenschap)/aanwezig
Kennis (veiligheidstraining)	Afwezig	Aanwezig
Gedrag (veiligheidstraining)	Afwezig	Aanwezig
Subjectief risiconiveau	Negatief	Positief
Sancties	Afwezig	Aanwezig
Boetes	Afwezig	Aanwezig
Attenties	Afwezig	Aanwezig
Complimenten	Afwezig	Aanwezig
Veiligheidscultuur	(hoge, gemiddelde, lage score) = Hoog, gemiddeld, laag	



8. Zoekstrategie opleidingsniveau

Na 8 interviews, waarin gesproken is met verschillende generaties, bleek één burgemeester HBO-opgeleid en zeven burgemeesters universitair geschoold. Dit betekent dat de vooraf gedane aanname niet opgaat. Hierop is van iedere burgemeester opgezocht welk opleidingsniveau diegene heeft.

Er is geen lijst gemaakt van de gevonden openbare informatie. Omdat het aanleggen van een lijst gegevensverwerking is volgens de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) en de persoon in kwestie daar toestemming voor moet geven. Ook als het openbare bronnen betreft. Een volledig te controleren lijst zou persoonsgegevens bevatten, namelijk de naam van de persoon (burgemeester) en de naam van de gemeente waar de persoon werkzaam is. Dit betekent dat aan alle 355 burgemeesters toestemming zou moeten worden gevraagd voor het verwerken van hun gegevens. Dit zo het onderzoek ontzettend vertragen en is daarmee geen optie.

Nu zou de lijst geanonimiseerd kunnen worden, zodat de gegevens die erin staan niet meer te herleiden zijn naar een persoon. Dan zou er een lijst met 355 opleidingen en opleidingsinstituten overblijven. Maar omdat, gezien het onderwerp van het onderzoek, de beroepsgroep bekend is en sommige burgemeesters een combinatie van studies hebben gedaan of gestudeerd hebben aan universiteiten met opvallende en kenmerkende namen. Zou de combinatie van de gegevens de gepubliceerde informatie herleidbaar maken. De proef is op de som genomen door bij enkele opvallende opleidingen en opleidingsinstituten te googelen op de combinatie; Burgemeester "Opleiding"/"Onderwijsinstelling". Waarop de LinkedIn-pagina of de Wikipedia-pagina van de betreffende burgemeester vaak hit 1, 2 of 3 op google waren.

Het niet aanleggen en publiceren van een opleidingslijst met bronvermelding, is nadelig voor de betrouwbaarheid van het onderdeel opleidingsniveau. Maar het verwerken en publiceren van openbare gegevens zonder toestemming van de personen, gaat in tegen de AVG en daarmee tegen geldende wet- en regelgeving. Daarom is gekozen om niet de bronnen maar de methode inzichtelijk te maken en opvallende zaken te noteren. Waarmee herhaling en dus controle van de gebruikte gegevens mogelijk is, maar niet ideaal. Hier volgt de zoekmethode opleidingsniveau.

8.1 Zoekstrategie

De gemeenten en de bijbehorende burgemeesters zijn achterhaald met behulp van een contactenlijst gemeenten op de overheidssite overheid.nl, die bijna dagelijks wordt bijgewerkt (bron). Vervolgens is in de zoekbalk van Google de volgende zoekterm ingevoerd: Burgemeester "Achternaam" "Gemeente". Bij geen resultaat werd achtereenvolgens gezocht op: Burgemeester "Achternaam" "Gemeente" "opleiding"/"cv". De persoonlijke LinkedIn-pagina's van de burgemeesters zijn hierbij leidend geweest. Ook is gekeken naar sites als burgemeesters.nl en VNG.nl. Waar opvallend weinig informatie stond over opleidingsniveau. Wikipedia daarentegen bood opvallend vaak een uitkomst. Deze bron is echter niet betrouwbaar.

Zowel het aantal LinkedIn profielen onder burgemeesters als de accuraatheid van de pagina's viel tegen. Zo kwam het geregeld voor dat burgemeesters niet alle afgeronde opleidingen onder opleidingen hadden ingevuld, of helemaal geen opleidingen te vinden waren op de pagina. Deze opleidingen zijn op andere sites wel gevonden. De meest opvallende profielpagina's waren van een burgemeester die onder opleidingen alleen zijn afgeronde basisschoolopleiding had vermeld en een burgemeester die enkel zijn middelbare school onder opleidingen had staan. Zij bleken beide universitair geschoold te zijn. De werkervaring op de gevonden LinkedInpagina's was daarentegen bijzonder accuraat.

Een enkele keer stond het cv van de burgemeester op de gemeentesite van de desbetreffende gemeente (3 keer). Ook valt op dat vooral van de oudere generatie burgemeesters vaak geen opleidingsinformatie te vinden is online. In deze gevallen bood Wikipedia opvallend vaak een uitkomst. Ook als er geen opleidingsgegevens op de genoemde internetpagina's te vinden waren. Al is de betrouwbaarheid van Wikipedia natuurlijk zeer laag. Van 40 burgemeesters is geen informatie gevonden. Er zijn 3 burgemeesters waarvan de hoogst gevonden afgeronde opleiding MBO is. 3 keer was hier de bron Wikipedia.

Wegens de vaak inaccuraat en onvolledige informatie en de onbetrouwbaarheid van sommige bronnen, is besloten geen actie te ondernemen op basis van de gevonden opleidingsniveaus op het internet.

