

# Slachtofferschap op het werk

*Marjolein Korvorst, Elke Moons en Mieke Mateboer*

**Hoe wijdverbreid zijn agressie, geweld en intimidatie op het werk in Nederland? Welke werknemers worden hier vooral slachtoffer van en om welke vormen van agressie gaat het dan? Zijn er ook verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven of tussen bedrijfstakken? In dit artikel wordt het op basis van cijfers uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) agressie op de werkvloer in kaart gebracht. Daarnaast wordt ook ingegaan op de relatie tussen slachtofferschap op het werk en langdurig ziekteverzuim, gezondheid en werktevredenheid.**

## 1 Inleiding

Werkgevers in Nederland zijn verplicht om hun personeel te beschermen tegen agressie, intimidatie en geweld op de werkplek, op grond van de Arboret: artikel 4. Het kan hierbij gaan om *externe* agressie van klanten, cliënten, patiënten, scholieren of publiek, maar ook om *interne* agressie door collega's of leidinggevenden. Agressie en intimidatie vallen onder de categorie 'psychosociale arbeidsbelasting' in de Arboret. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze arbeidsbelasting zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (onder andere via sancties, vertrouwenspersoon en klachtencommissie).

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemer impliciet tegen agressie. Op grond van artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Preventief beleid met betrekking tot agressie en geweld op het werk voorkomt ziekteverzuim en zorgt voor een hogere tevredenheid onder werknemers (SZW Arboportal, 2012).

Initiatieven om agressie en intimidatie op het werk terug te dringen zijn er te over. In het overheidsprogramma (inclusief expertisecentrum) 'Veilige publieke taak' wordt werkgevers ondersteuning geboden bij het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld. Zo is ook het programma 'Gezond, Vitaal en Veilig werken' van TNO gericht op preventie, het monitoren van psychosociale risico's en duurzame inzetbaarheid. Meer recent is het actieplan 'Veilig werken in de zorg' gelanceerd (Rijksoverheid, Kamerbrief 22-03-2012). In dit programma worden er bijvoorbeeld enkele miljoenen euro uitgetrokken om agressiviteit in de zorg tegen te gaan. Dergelijke rijksbrede initiatieven schetsen een beeld van urgentie en noodzaak tot actie. In dit perspectief is het zinvol om na te gaan hoe vaak agressie op het werk voorkomt.

Doel van dit artikel is het in kaart brengen van agressie en geweld op de werkvloer in Nederland. Welke werknemers hebben hier vooral mee te maken en om welke vormen gaat het dan? Zijn er ook verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven of tussen bedrijfstakken?

De Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) – die door het CBS wordt uitgevoerd in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie – en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) – die door TNO en het CBS wordt uitgevoerd – zijn twee belangrijke bronnen met informatie over agressie en geweld op de werkvloer. Om een zo compleet mogelijk beeld van agressie op het werk te schetsen, is daarom zowel gebruik gemaakt van gegevens van de IVM als van de NEA. Voor deze analyse is in beide bronnen de doelpopulatie afgebakend op werknemers van 15 tot 65 jaar. Voor de IVM is slachtofferschap op het werk voor de categorie werknemers gebaseerd op een koppeling met het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de specifieke vraag naar delictlocatie (i.e. op het werk). De gegevens op basis van IVM en NEA zijn in dit artikel geanalyseerd over het jaar 2009; meer recente gegevens (uit het SSB) zijn op dit moment nog niet beschikbaar.

Daarnaast wordt in een aparte paragraaf ingegaan op de relatie tussen geweld op het werk en andere kenmerken van werknemers, zoals bijvoorbeeld werktevredenheid, ziekteverzuim en gezondheid. Voor dit deel van het onderzoek is geput uit gegevens van de NEA.

## **2 Dimensies van slachtofferschap op het werk**

Tussen de IVM en de NEA zijn er belangrijke verschillen in de onderscheiden dimensies van slachtofferschap op het werk. Deze verschillen hebben te maken met de aard en het doel van deze onderzoeken (zie Technische toelichting).

In de IVM is de vraagstelling naar slachtofferschap zoveel mogelijk afgestemd op definities van delicten volgens het Wetboek van Strafrecht.<sup>1)</sup> Er kunnen zeven soorten werkgerelateerde vermogens- of geweldsdelicten worden onderscheiden: 1) seksueel delict 2) bedreiging 3) mishandeling, 4) diefstal met geweld 5) zakkenrollerij 6) overige diefstal 7) misdrijf overig.

De vraagstelling in de NEA is ruimer en deels gericht op andere aspecten van slachtofferschap op het werk. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van agressie waar een werknemer slachtoffer van kan zijn, zoals: 1) lichamelijk geweld 2) ongewenste seksuele aandacht 3) intimidatie en 4) pesten.

Agressie kan intern dan wel extern plaatsvinden. Een voorbeeld van interne agressie is pestgedrag door collega's of leidinggevenden. Externe agressie wordt gepleegd door bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen. Externe agressie komt – absoluut gezien – het meest voor in sectoren met een groter klantencontact. Hoewel externe agressie doorgaans vaker voorkomt, heeft interne agressie meestal een grotere impact (zie ook Van den Bossche, Van der Klauw, Ybema, De Vroome en Venema. 2012)

De gegevens uit de IVM en de NEA met betrekking tot delicten en agressie op het werk zijn complementair. Door het gebruik van beide bronnen ontstaat een vollediger beeld van slachtofferschap op het werk en de mogelijke verschijningsvormen.

## **3 Wie zijn er vooral slachtoffer op het werk?**

### *3.1 Slachtoffers van delicten op het werk*

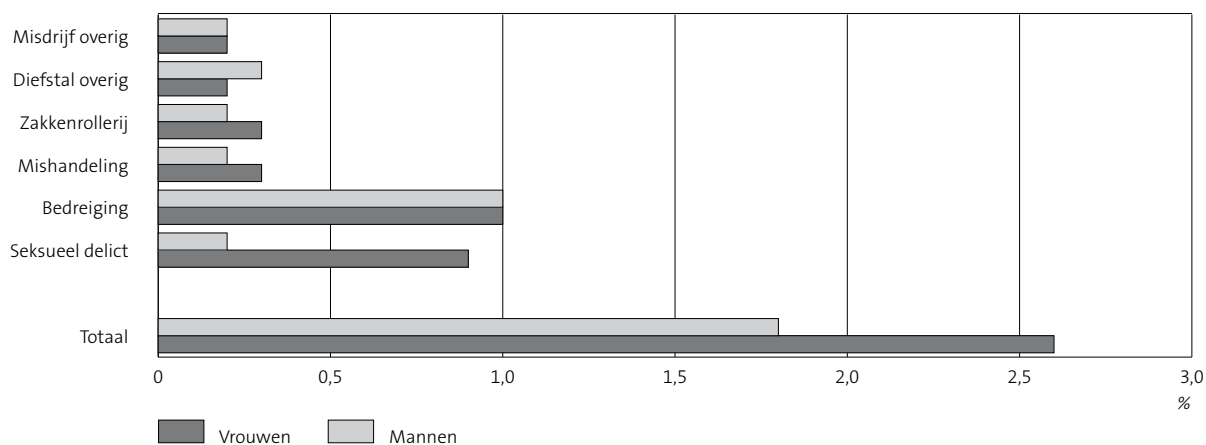
Van de werknemers vanaf 15 jaar gaf in 2009 ongeveer 2 procent aan de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meerderde delicten op het werk (IVM 2009). Bedreiging en seksuele delicten voeren daarbij de boventoon. Bij seksuele delicten gaat het om iemand met seksuele bedoelingen aanraken of vastpakken op een kwetsende manier.<sup>2)</sup>

Er zijn duidelijke verschillen te zien tussen mannen en vrouwen, voor wat betreft slachtofferschap op het werk. Meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers meldden in 2009 slachtoffer te zijn geweest op het werk: 2,6 versus 1,8 procent. Bedreiging komt bij mannen en vrouwen ongeveer evenveel voor. Seksuele delicten wordt echter 4,5 keer zo vaak door vrouwen dan door mannen gemeld. (zie ook Reep-Van den Bergh, 2010). Ook zijn vrouwen vaker het slachtoffer van mishandeling en zakkenrollerij.

<sup>1)</sup> Opgemerkt moet worden dat het in de IVM anders dan bij de door de politie geregistreerde delicten gaat om een persoonlijke inschatting van de respondenten. Immers niet alle delicten worden aangegeven. Ook zijn niet alle delicten precies vergelijkbaar. Zo is het begrip 'seksueel delict' veel ruimer dan 'seksueel misdrijf' in de zin van het Wetboek van Strafrecht.

<sup>2)</sup> In de IVM is niet gevraagd naar de aard van het delict. Uit eerdere enquêtes bleek dat het voornamelijk vervelend of kwetsend (seksueel) gedrag betreft.

### 3.1.1 Slachtofferschap op het werk naar soort delict<sup>1)</sup> en geslacht, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



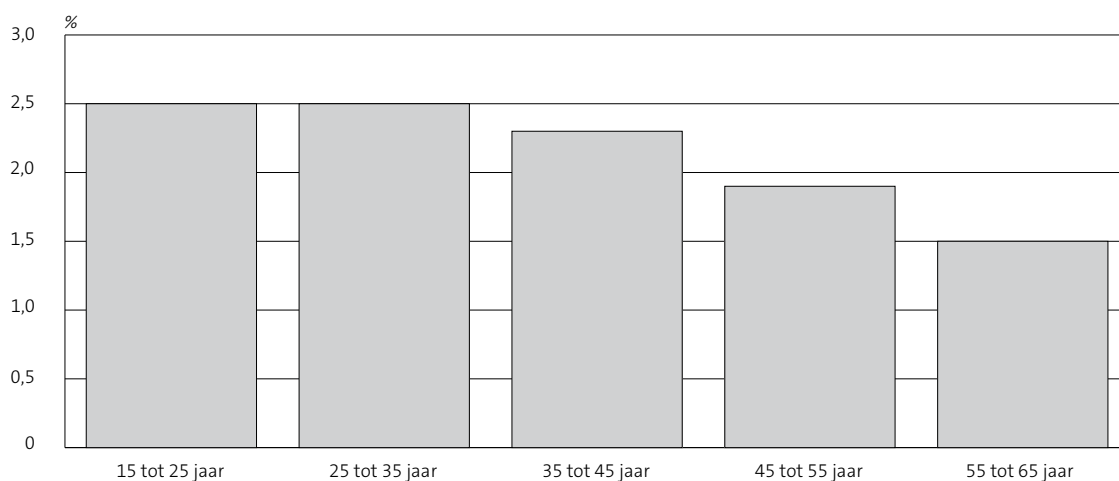
Bron: CBS, IVM.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen wordt het delict 'diefstal met geweld' hier niet getoond.

Werknemers van 45 jaar en ouder zijn significant minder dikwijls slachtoffer van vermogens- en geweldsdelicten op het werk dan jongere werknemers tot 45 jaar: 1,6 tegenover 2,4 procent in 2009. Vooral bij seksuele delicten is er een sterk verband met de leeftijd. Jonge werknemers van 15 tot 25 jaar rapporteren twee keer zo vaak slachtoffer te zijn van ongewenste aandacht dan oudere werknemers (zie tabel B.1).

Ook is een duidelijk verband tussen slachtofferschap op het werk met het opleidingsniveau: werknemers met een middelbare tot hogere opleidingsachtergrond zijn vaker slachtoffer van een delict op het werk dan hun lager opgeleide collega's. Mogelijk hangt dit samen met de soort werkzaamheden en werkomgeving. Middelbaar opgeleide werknemers zijn het vaakst slachtoffer: 2,6 procent in 2009 ten

### 3.1.2 Slachtofferschap van delicten op het werk naar leeftijd, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



Bron: CBS, IVM.

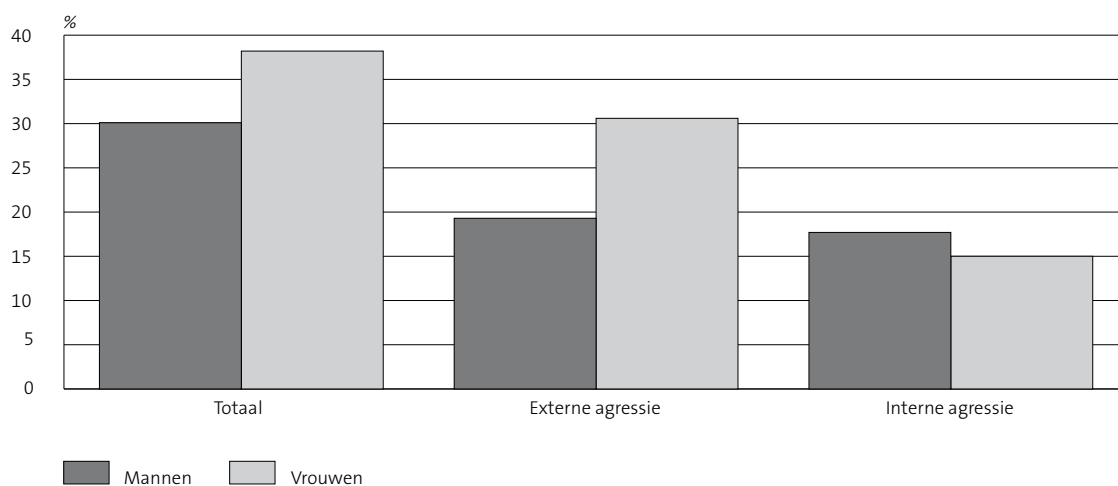
opzichte van het landelijke gemiddelde van 2 procent. Het betreft dan vooral seksuele delicten, diefstal en mishandeling op de werkvloer. Een soortgelijke relatie lijkt op te gaan voor werknemers gerangschikt naar inkomensniveau. Werknemers met een bruto maandinkomen tussen 1 500 en 4 500 euro bruto per maand zijn met 2,4 procent naar verhouding het vaakst slachtoffer op het werk.

### 3.2 Interne en externe agressie op het werk

In 2009 rapporteerde een op de drie werknemers in Nederland in het afgelopen jaar wel eens te maken te hebben gehad met agressie op de werkplek. (NEA 2009). Ruim een kwart van de slachtoffers gaf aan dat het daarbij ging om een externe vorm van agressie, bijvoorbeeld gepleegd door klanten of patiënten. Daarnaast was in ruim 16 procent van de gevallen sprake van een interne vorm van agressie door leidinggevende(n) of collega's. Intimidatie – zowel extern als intern – komt het vaakst voor, gevolgd door pesten (Mateboer, Moons en. Korvorst, 2012)

Evenals bij de IVM komen er ook bij NEA duidelijke verschillen naar voren tussen mannen en vrouwen. Bijna 40 procent van de vrouwelijke werknemers meldde in 2009 in het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van intimidatie en geweld op het werk, tegenover 30 procent van de mannelijke werknemers. Het ging voornamelijk om externe agressie zoals externe intimidatie en seksuele intimidatie. Dit hangt ermee samen dat vrouwen vaker werkzaam zijn in beroepen met externe contacten, zoals patiënten, bezoekers, klanten en leerlingen. Het gaat dan om bedrijfstakken als de zorg, het onderwijs en de horeca. Mannen geven juist iets vaker aan dan vrouwen te maken te hebben gehad met interne agressie, zoals persten en interne intimidatie (Mateboer et al., 2012).

#### 3.2.1 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk naar geslacht, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009

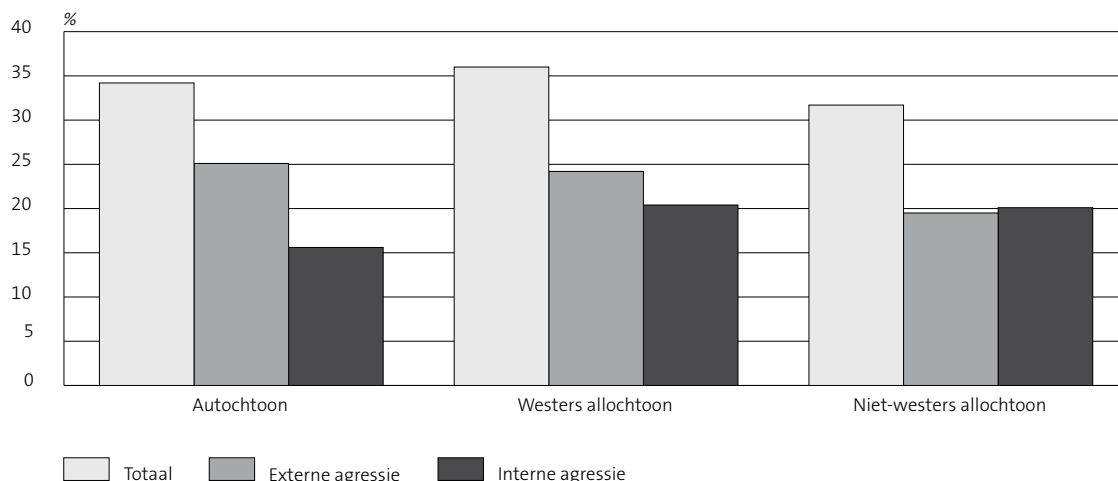


Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2009.

Wanneer wordt gekeken naar verschillen naar leeftijd, dan blijken jonge werknemers het vaakst slachtoffer te zijn van agressie op het werk. Ze hebben naar verhouding met 29 procent vooral meer te maken met externe agressie. Dit hangt ermee samen dat jongeren betrekkelijk vaak werken in de detailhandel en de horeca. Interne agressie komt bij jongeren juist het minst vaak voor (zie tabel B.2).

De herkomst van werknemers lijkt nauwelijks een factor van belang bij slachtofferschap op het werk in Nederland. Tussen autochtone en westers allochtone werknemers is er vrijwel geen verschil in het aandeel dat aangeeft te maken te hebben gehad met agressie op het werk, terwijl dit aandeel onder niet-westerse allochtonen iets lager is. Dit patroon is vergelijkbaar met dat wat naar voren komt uit de IVM (zie tabel B.1). Niet-westerse allochtonen rapporteren vooral minder dikwijls slachtoffer te zijn van externe agressie dan autochtonen en westerse allochtonen.

### 3.2.2 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk naar herkomst, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009



Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

Meer algemeen geldt dat agressie op het werk naar verhouding vaker gemeld wordt naarmate bedrijven groter zijn (zie tabel B.2). Ruim 34 procent van de slachtoffers in 2009 was werkzaam in grote bedrijven (vanaf 1 000 werkzame personen), tegenover 28 procent in kleine bedrijven (tot 50 werkzame personen).

Voor wat betreft verschillen tussen bedrijfstakken geldt dat vooral werknemers in sectoren behorende tot de niet-commerciële dienstverlening, waaronder de zorg, onderwijs, horeca en transport, een hoge mate van slachtofferschap op het werk laten zien. Hierbij gaat het vooral om externe agressie, in 2009 kwam dit bij gemiddeld bij meer dan 25 procent van de werknemers in deze sectoren voor.

Voor de gezondheidszorg springt eruit: ruim 45 procent van de werknemers had er in 2009 te maken met agressie op de werkvloer (tabel B.2). Het betrof vooral externe agressie, zoals externe intimidatie, lichamelijk geweld en seksuele intimidatie. Alleen in de zorg komen lichamelijk geweld en seksuele intimidatie vaker voor dan pesten (Mateboer et al., 2012).

Agressie door collega's of leidinggevenden (interne agressie) kwam bij alle bedrijfstakken in ongeveer gelijke mate voor.

## 4 Wat is de samenhang tussen slachtofferschap en de werksituatie?

In deze paragraaf wordt de samenhang tussen slachtofferschap en aspecten van de werksituatie van werknemers belicht. De gegevens zijn afkomstig van de NEA.

In het algemeen geven slachtoffers van interne agressie iets vaker aan over een slechtere gezondheid te beschikken dan slachtoffers van externe agressie. Het langdurig ziekteverzuim ligt dan ook iets hoger bij slachtoffers van interne dan externe agressie (3 versus 2 procent in 2009). Er zijn ook verschillen in werktevredenheid: in de groep van slachtoffers van interne agressie gaf 14 procent aan (zeer) ontevreden te zijn met hun werksituatie tegenover 7 procent van slachtoffers van externe agressie; dit in relatie tot slechts 5 procent van de groep personen die in de afgelopen twaalf maanden geen slachtoffer werden van agressie op het werk.

Volgens Van den Bossche et al. (2012) is slachtofferschap op het werk van invloed op de inzetbaarheid van werknemers, in termen van hoger ziekteverzuim. De effecten zijn groter voor interne dan voor externe agressie. Waarbij interne agressie doorgaans leidt tot meer burnout klachten, meer verzuim, een slechtere algemene gezondheid, een sterke intentie om van baan te veranderen en een verlaagde inzetbaarheid. Blootstelling aan agressie op het werk leidt, zelfs na twee jaar, tot gezondheidsschade, zoals burnout klachten en meer verzuim, en een verminderde werktevredenheid en een grotere intentie om van baan te veranderen.

Uitkomsten van de NEA laten tevens zien dat er een duidelijk verband bestaat tussen de verschillende vormen van agressie op de werkvloer en de roep om aanvullende maatregelen. Een op de vier slachtoffers van externe agressie op het werk geeft aan dat aanvullende maatregelen richting klanten nodig zijn. Voor interne agressie is dit een stuk lager, 17 procent, tegenover slechts 3 procent van de werknemers die niet slachtoffer zijn geworden.

In 2009 gaf een op de vijf werknemers die slachtoffer werden van agressie op het werk aan heel weinig of onvoldoende steun door leidinggevenden en directe collega's te hebben ontvangen. Vooral slachtoffers van

#### 4.1 Werksituatie naar slachtofferschap op het werk, werknemers 15 tot 65 jaar, 2009

	Geen slachtoffer	Slachtoffer interne agressie	Slachtoffer externe agressie
	%		
<b>Ziekteverzuim</b>			
Langdurig <sup>1)</sup>	1	3	2
<b>Gezondheid</b>			
Slecht	0,5	2	1
<b>Werktevredenheid</b> (Zeer) ontevreden	5	14	7
<b>Sociale steun</b>			
Weinig sociale steun leidinggevende	9	31	16
Weinig sociale steun collega's	2	4	2
<b>Verlooptententie</b>			
Andere baan overwogen	41	66	53
Andere baan gezocht	20	38	29
<b>Behoeftte aan maatregelen</b>			
Maatregelen nodig ten opzichte van klanten	3	17	25
Maatregelen nodig ten opzichte van leidinggevende(n) of collega's	2	22	8

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

<sup>1)</sup> Langdurig ziekteverzuim: afwezigheid van het werk in het afgelopen jaar met meer dan 75 procent, i.e. in totaal 9 maanden op een jaar.

interne agressie zijn deze mening toegedaan: 31 procent versus 16 procent van de slachtoffers van externe agressie versus slechts 9 procent van de groep werknemers die geen slachtoffer zijn geworden in dat jaar.

Slachtofferschap op het werk doet werknemers vaak overwegen om ander werk te zoeken. Meer dan de helft van de werknemers die in 2009 slachtoffer werden van agressie op het werk gaf aan in het afgelopen jaar een verandering van baan te hebben overwogen. Mensen die slachtoffer zijn geworden van interne agressie denken hier gemiddeld genomen iets vaker over na (66 procent) dan slachtoffers van externe agressie (53 procent). Iets meer dan de helft van de mensen die aangeven een verandering van baan te overwegen, heeft ook daadwerkelijke stappen ondernomen om ander werk te vinden.

## 5 Conclusie

In dit artikel zijn verschillende bevindingen over slachtofferschap op het werk de revue gepasseerd wat betreft vóórkomen en de samenhang met andere aspecten van de werksituatie. Deze cijfers zijn verkregen door jaarlijkseresultaten uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM) en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) te bundelen. De op basis van deze onderzoeken geïdentificeerde risicogroepen komen grotendeels overeen voor wat betreft slachtofferschap op het werk.

Vrouwelijke werknemers worden gemiddeld genomen vaker slachtoffer op het werk dan mannen. Ze melden vaker slachtoffer te zijn van een delict. Niet alleen seksuele delicten, maar ook mishandeling komen bij hen meer voor. Ook rapporteren vrouwen naar verhouding dikwijls te maken te hebben met externe agressie op het werk, zoals externe intimidatie en seksuele intimidatie. Dit hangt samen met het feit dat ze betrekkelijk vaak werkzaam zijn in bedrijfstaken met externe contacten, zoals de zorg, het onderwijs en de horeca. Bij mannen komt interne agressie zoals pesten juist meer voor.

Ook jonge medewerker van 15 tot 25 jaar zijn relatief dikwijls slachtoffer op het werk. Ze zijn er vooral vaker slachtoffer van seksuele delicten dan oudere werknemers. Ook is onder de jongeren het aandeel dat te maken heeft met externe agressie op het werk van alle leeftijdsgroepen het hoogst. Daar staat tegenover dat ze het minst vaak slachtoffer zijn van agressie door collega's of leidinggevenden.

Herkomst blijkt nauwelijks een tol te spelen bij slachtofferschap op het werk. Niet-westerse allochtonen melden minder vaak slachtoffer zijn van zowel delicten als agressie op het werk dan autochtonen en westerse allochtonen.

Hoe groter het bedrijf, hoe vaker werknemers rapporteren slachtoffer te zijn van agressie. Wanneer wordt gekeken naar de verschillende bedrijfstakken dan blijkt het aandeel slachtoffers van agressie op het werk hoogst te zijn in de zorg, het onderwijs, de horeca en de transport. Het betreft vooral externe agressie door patiënten, leerlingen, klanten of passagiers.

Daarnaast is er ook een relatie tussen slachtofferschap van agressie en de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Het ziekteverzuim ligt – met name voor slachtoffers van interne agressie – beduidend hoger en deze slachtoffers beoordelen hun algemene gezondheidstoestand ook slechter. Deze groep van slachtoffers is bovendien minder tevreden met het werk en geven aan eerder geneigd te zijn om van baan veranderen.

Toekomstig CBS-onderzoek zal gericht zijn op het verder verdiepen van het huidige onderzoek in de richting van diepere profielanalyse van slachtoffers. Na het herontwerp van de Integrale Veiligheidsmonitor in 2012 kan er bijvoorbeeld ook een onderscheid gemaakt worden naar nieuwere vormen van agressie en discriminatie op het werk, waaronder cyberpesten.

## Technische toelichting

### *Integrale Veiligheidsmonitor (IVM)*

De gegevens in dit artikel over gewelds- en vermogensdelicten op het werk zijn afkomstig uit de Integrale Veiligheidsmonitor (IVM), een onderzoek van het CBS en het ministerie van Veiligheid en Justitie. Het doel van de IVM is het samenstellen van actuele en vergelijkbare gegevens ten behoeve van landelijke, regionale en lokale (semi-) overheden over de ontwikkeling van de sociale veiligheid in Nederland, waaronder de leefbaarheid van de woonbuurt, slachtofferschap, onveiligheidsgevoelens en preventiegedrag in verband met criminaliteit.

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een IVM steekproef in 2009 van 189 duizend respondenten, waarvoor de selectie is gemaakt op 121 duizend werknemers van 15 tot 65 jaar. De IVM wordt ieder jaar in de laatste drie maanden van het jaar uitgevoerd. Personen die in instellingen en tehuizen wonen, zijn in dit onderzoek niet opgenomen. De gepresenteerde percentages hebben marges, omdat ze gebaseerd zijn op een steekproef. Dit artikel beschrijft alleen de delicten die in de afgelopen 12 maanden hebben plaatsgevonden. In de IVM wordt, na de vragen over de diverse soorten delicten, tevens gevraagd welk delict het meest recent heeft plaatsgevonden en of men dat heeft gemeld en aangegeven.

### *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*

De gegevens in dit artikel over slachtofferschap op het werk en arbeidsomstandigheden zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het CBS, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een NEA steekproef in 2009 van 22 duizend werknemers (15 tot 65 jaar). De cijfers zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. Zoals ieder onderzoek dat gebaseerd is op een steekproef hebben de uitkomsten van de NEA een onnauwkeurigheidsmarge. Meer informatie over de opzet van het onderzoek en de vragenlijsten is te vinden op de website van TNO ([www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)).

## Literatuur

Bossche, S. van den, Klauw, M. van der, Ybema, J.F., Vroome E. de, en A. Venema. (2012). Agressie op het werk: Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen. Hoofddorp: TNO.

Koppes, L., de Vroome, E., Mol, M., Janssen, B. en S. van den Bossche (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 – Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

CBS (2010). Integrale Veiligheidsmonitor 2009: Landelijke rapportage. Den Haag/Heerlen.

Knaap, N. van der (2012). Criminaliteitscijfers – over de (on)mogelijkheid van vergelijking van slachtofferenquêtes en politiestatistiek. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek: Stagerapport/intern CBS rapport

Mateboer, M., Moons E. en M. Korvorst (2012, 19 juli). Helft werknemers zorg heeft te maken met agressie op het werk. CBS-Webmagazine.

Reep-Van den Bergh, C. (2010, 23 juni). Een vijfde ongewenste intimiteiten speelt zich af op werk. CBS-Webmagazine.



Rijksoverheid.(2012)Kamerbrief Veilig werken in de zorg.  
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/03/22/actieplan-veilig-werken-in-de-zorg.html>

SZW, Arboportaal.(2012). <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting/>

### B.1 Slachtofferschap op het werk naar soort delict<sup>1)</sup> en achtergrondkenmerken, werknemers van 15 tot 65 jaar, 2009

	Totaal	Seksueel delict	Bedreiging	Mishandeling	Zakkenrollerij	Overige diefstal	Overige misdrijven
	%						
<b>Totaal</b>	2,2	0,5	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2
<i>Geslacht</i>							
Man	1,8	0,2	1,0	0,2	0,2	0,3	0,2
Vrouw	2,6	0,9	1,0	0,3	0,3	0,2	0,2
<i>Leeftijd</i>							
15 tot 25 jaar	2,5	0,8	0,8	0,4	0,3	.	.
25 tot 35 jaar	2,5	0,7	1,1	0,2	0,4	.	.
35 tot 45 jaar	2,3	0,5	1,3	0,2	.	.	0,2
45 tot 55 jaar	1,9	0,4	1,1	0,2	.	.	.
55 tot 65 jaar	1,5	.	0,7	.	.	.	.
<i>Herkomst</i>							
Autochtoon	2,2	0,6	1,0	0,3	0,2	0,3	0,2
Westers allochtoon	2,3	.	1,5	.	.	.	.
Niet-westers allochtoon	1,2	.	0,5	.	.	.	.

<sup>1)</sup> Vanwege de te kleine aantallen wordt het delict 'diefstal met geweld' hier niet getoond.

Bron: IVM.

## B.2 Slachtofferschap van interne en externe agressie op het werk op het werk naar achtergrondkenmerken, werknemers van 15 tot 65 jaar, NEA 2009

	Totaal	Externe agressie	Interne agressie
	%		
<b>Totaal</b>	34,1	24,5	16,4
<i>Geslacht</i>			
Man	30,3	19,3	17,7
Vrouw	38,5	30,6	15,0
<i>Leeftijd</i>			
15 tot 25 jaar	36,7	29,1	13,7
25 tot 35 jaar	35,0	25,4	16,1
35 tot 45 jaar	32,3	21,9	16,8
45 tot 55 jaar	35,1	24,7	18,0
55 tot 65 jaar	32,1	23,1	16,3
<i>Herkomst</i>			
Autochtoon	34,2	25,1	15,6
Westers allochtoon	36,0	24,2	20,4
Niet-westers allochtoon	31,7	19,5	20,1
<i>Bedrijfs grootte</i>			
1 tot 50 werknemers	27,5	20,2	12,5
50 tot 1 000 werknemers	29,8	19,0	17,2
1 000 werknemers of meer	34,0	23,5	17,1
Onbekend	37,8	28,4	16,7
<i>Bedrijfstak</i>			
Landbouw, visserij, bosbouw	-	-	-
Delfstoffenwinning, industrie, openbare nutsbedrijven	24,0	8,5	19,5
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	21,9	11,9	15,1
Handel, horeca, reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen	35,7	26,4	17,0
Transport, opslag- en communicatiebedrijven	35,3	24,1	19,9
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening en uitzendbureaus	27,2	17,2	15,0
Gezondheidszorg	50,8	45,3	14,7
Overige dienstverlening (waaronder overheid en onderwijs)	38,5	29,5	17,3
Werkgevers-, werknemers- en beroepsorganisaties; levensbeschouwelijke en politieke organisaties; overige ideële organisaties e.d.;	27,8	19,0	12,6
Particuliere huishoudens met personeel in loondienst; Extra-territoriale lichamen en organisaties	33,9	21,2	25,4
Onbekend	32,7	23,8	12,9

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.