

Agressie, bedreiging en intimidatie richting advocaten 2026

Rapport Ipsos I&O

NEDERLANDSE ORDE VAN ADVOCATEN



www.ipsos-publiek.nl

Colofon

Uitgave

Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen

Rapportnummer

2026/111

Datum

24 augustus 2026

Opdrachtgever

Nederlandse orde van advocaten (NOvA)

Auteurs

Laurens Klein Kranenburg
Martin de Bruin
Bo Verstegen
Biko Homan

Copyright

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	10
1.1 Aanleiding	10
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	10
1.3 Uitvoering van het onderzoek	12
1.4 Leeswijzer	15
2 Omvang van agressie	18
2.1 Prevalentie vormen van agressie in 2026	19
2.2 Vergelijking met 2022 en 2024	20
2.3 Prevalentie agressie naar achtergrondkenmerken	21
3 Aard en ernst van incidenten	27
3.1 Wijze waarop agressie wordt geuit	28
3.2 Ervaren ernst van incidenten	30
3.3 Richtpunt van agressie	32
3.4 Aanleiding voor agressie	35
3.5 Bron van agressie	37
4 Bespreken, aangifte en gevolgen	40
4.1 Bespreken incidenten	40
4.2 Bespreken incident en vervolg	42
4.3 Aangifte doen	45
4.4 Niet bespreken en/of geen aangifte doen	47
4.5 Tuchtklacht	50
4.6 Nadelige gevolgen agressie	50
5 Nazorg en ondersteuning bij agressie	57
5.1 Behoeftte aan nazorg	57
5.2 Reactie kantoor op agressie	61
5.3 Weerbaarheid advocaten	68
5.4 Bekendheid voorzieningen	70
5.5 Ideeën voor aanvullende maatregelen	71
6 Invloed van risico op agressie en geweld	76
6.1 Effecten risico's op beroepsuitoefening	76
6.2 Effecten risico's op persoonlijk leven	78
7 Digitale criminaliteit	81
7.1 Prevalentie digitale criminaliteit	81
7.2 Ernst van digitale criminaliteit	82
7.3 Ondersteuningsbehoefte digitale weerbaarheid	83
7.4 Gebruik Artificial Intelligence (AI)	86
A Overzicht onderzoeksvragen	89
B Samenstelling respons vragenlijst	91
C Overzicht rechtsgebieden	92
D Gespreksleidraad focusgroepen	93
E Samenstelling focusgroepen	99

Samenvatting

I. Doelstelling van het onderzoek

Dit onderzoek is een herhaalmeting van twee eerdere onderzoeken naar agressie, bedreiging en intimidatie in de advocatuur (2022 en 2024). Het verschaft inzicht in de mate waarin advocaten bij de uitoefening van hun beroep te maken krijgen met agressie, bedreiging en intimidatie. Daarnaast geeft het onderzoek een beeld van de aard van de agressie waarmee advocaten te maken krijgen (zoals de uitingvorm en aanleiding) en de negatieve gevolgen die zij er mogelijk door ervaren. Het onderzoek beschrijft tot slot de bekendheid van bestaande maatregelen en voorzieningen voor de doelgroep.

II. Uitvoering van het onderzoek

De doelgroep van het onderzoek bestond uit advocaten die werkzaam zijn in Nederland, in alle rechtsgebieden. Onderzoeksbureau Ipsos I&O benaderde op 27 maart 2026 alle 19.508 advocaten in Nederland namens de Nederlandse orde van advocaten via een persoonlijke mail met het verzoek om deel te nemen aan een enquête. Door middel van twee herinneringsmails (op 8 en 16 april 2026) zijn advocaten aan het onderzoek herinnerd. Advocaten konden tot 20 april 2026 meedoen. Er hebben 2.251 advocaten gereageerd, een respons van 12 procent. Vervolgens zijn de data gewogen op leeftijd, geslacht, kantoor grootte en arrondissement. Hierdoor is de groep advocaten die heeft meegedaan aan het onderzoek op die kenmerken representatief voor alle advocaten in Nederland. Vanwege de verbeterde benaderingsmethode (persoonlijke benadering vs. nieuwsbrief/Ordebericht) is de respons duidelijk hoger dan in 2022 (6%) en 2024 (4%), maar is ook voorzichtigheid geboden bij het maken van vergelijkingen met 2022 en 2024. De hogere respons betekent in het algemeen dat advocaten beter zijn bereikt, en vermoedelijk ook advocaten die minder met agressie, bedreiging of intimidatie in aanraking zijn gekomen.

Nieuwe vragen

In deze editie zijn vragen toegevoegd over het gebruik van AI. Daarnaast zijn als onderdeel van deze meting twee online focusgroepen gehouden met advocaten, om meer inzicht te krijgen in de persoonlijke ervaringen met agressie, de ervaren steun en de behoefte aan voorzieningen die de NOvA aanbiedt.

III. Belangrijkste uitkomsten van het onderzoek

In deze paragraaf worden eerst drie bevindingen gepresenteerd die als de meest opvallende resultaten van dit onderzoek naar voren komen. Daarna volgt een bespreking van de andere bevindingen.

Het risico om in aanraking te komen met agressie beïnvloedt advocaten

Ongeveer één derde van de advocaten wordt enigszins of in sterke mate beïnvloed in de beroepsuitoefening, omdat er een risico bestaat dat zij in aanraking komen met agressie. Eén op de vijf advocaten zegt dat dit risico van invloed is op hun persoonlijke leven. Als advocaten een ernstig incident meemaken, betekent dat voor een belangrijk deel (namelijk twee derde) dat het risico om opnieuw met agressie in aanraking te komen de manier waarop zij hun beroep uitoefenen beïnvloedt. Voor bijna de helft van deze groep advocaten geldt verder dat ook hun persoonlijke leven wordt beïnvloed.

Meerderheid geen behoefte aan ondersteuning voor digitale weerbaarheid

Zeven op de tien advocaten hebben te maken gehad met *phishing* en een kwart heeft te maken gehad met *malware*. *Ransomware*, *DDoS-aanvallen* en andere vormen van digitale criminaliteit worden door minder dan één op de tien ervaren. *DDoS-aanvallen* worden echter wel vaker als ernstig aangemerkt. De meeste advocaten geven aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de NovA, gericht op digitale weerbaarheid. De advocaten die hier wel behoefte aan hebben, willen vooral informatie hoe zij zich digitaal kunnen beschermen of weerbaarder kunnen maken. Advocaten verbonden aan kleinere kantoren hebben hier vaker behoefte aan dan advocaten van grotere kantoren.

Ook behoefte aan ondersteuning bij preventie van agressie

Uit de focusgroepen komt naar voren dat ondersteuning vooral wordt besproken in relatie tot concrete situaties waarin sprake is van intimidatie, bedreiging of escalatie. Advocaten lieten tijdens de gesprekken weten dat zij (ook) behoefte hebben aan ondersteuning in een eerdere fase, namelijk wanneer gedrag dreigt over te gaan in intimidatie of bedreiging, maar de situatie nog niet is geëscaleerd. Daarbij is er behoefte aan praktische duidelijkheid: hoe schat je als advocaat risico's in, wanneer stel je grenzen, wanneer beëindig je een opdracht, wanneer betrek je het kantoor of de deken, en welke voorzorgsmaatregelen zijn verstandig? Daarnaast is in de gesprekken gewezen op het belang van tijdige informatie over persoonlijke veiligheid, digitale vindbaarheid, afscherming van privégegevens en het omgaan met druk, dreiging of intimiderend gedrag van cliënten, wederpartijen of derden. Ook hieruit blijkt dat de behoefte van advocaten zich niet alleen richt op de opvolging na een incident, maar ook op het versterken van het handelingsperspectief in de preventieve fase. Zo zouden er volgens hen gedragsregels moeten komen voor het voorkomen van en weerbaar zijn tegen agressie. Advocaten geven aan daarin voorlichting tijdens de studie of de specialisatie op kantoor te hebben gemist. Ook de NOvA en andere partijen hebben hier (nog) niet voldoende op ingespeeld.

Ruim vier op de tien advocaten krijgen te maken met agressie

Ruim vier op de tien de advocaten (44%) maakten in de afgelopen twaalf maanden minimaal één vorm van agressie mee, voornamelijk verbale agressie. Drie op de tien advocaten kregen te maken met intimidatie en één op de tien is in deze periode bedreigd bij het uitoefenen van zijn of haar beroep. Fysieke agressie komt het minst voor (3%). Van de advocaten die agressie ondervonden, maakte driekwart meerdere incidenten mee.

Advocaten op kleinere kantoren hebben vaker te maken met agressie

Advocaten die werkzaam zijn in personen- en familierecht, letselschaderecht, huurrecht en/of strafrecht maken relatief veel incidenten mee ten opzichte van de andere rechtsgebieden, zoals sociaal-zekerheidsrecht of omgevingsrecht. Daarnaast hebben vooral de kleinere tot middelgrote (tot zestien advocaten) kantoren vaker te maken met agressie. Deze agressie uit zich dan vooral verbaal of door intimidatie. Verder ervaren vrouwen vaker agressie dan mannen. Dit betreft eveneens voornamelijk verbale agressie en intimidatie. Er zijn weinig verschillen in de ervaren agressie tussen de verschillende arrondissementen; relatief gezien wordt de meeste agressie ervaren in Limburg en het minst in Amsterdam. Afgezien van de groep 65-plussers (die minder agressie meemaken) zijn er geen verschillen naar leeftijd. Ook de functie van de advocaat maakt geen verschil voor de ervaren agressie.

In de helft van de gevallen is de agressie geuit via de telefoon

De drie meest voorkomende uitingsvormen van agressie zijn agressie per telefoon, e-mail en tijdens persoonlijk contact. Vier op de tien advocaten beschrijven de agressie als 'ernstig', waarbij fysieke agressie als het ernstigst wordt beschouwd. Daarna volgen bedreiging (zes op de tien zien dit als ernstig), intimidatie (ongeveer de helft) en verbale agressie (drie op de tien). De agressie is in zes op de tien gevallen gericht op de functie als advocaat of op de advocaat persoonlijk. Vrouwen ervaren de agressie vaker als discriminerend van aard dan mannen. Deze discriminatie is met name gericht op hun geslacht en leeftijd. In de helft van de incidenten werd de agressie geuit door de eigen cliënt (huidige of voormalig) en in één op de drie gevallen door de wederpartij.

Incidenten worden meestal met collega's besproken

Twee derde van de advocaten heeft het meest recente incident met een collega of kantoorgenoot besproken. Eén derde heeft dit besproken met hun sociale omgeving. Zestien procent heeft het helemaal niet besproken. De meest voorkomende reden is dat ze het daar niet ernstig genoeg voor vonden en dat dergelijke incidenten bij de functie horen. Incidenten die door de advocaten zelf als ernstiger worden beoordeeld, worden vaker met iemand besproken. Acht op de tien advocaten zijn (zeer) tevreden over de wijze waarop zij het incident met anderen hebben kunnen bespreken. Vier procent is ontevreden. Verder zijn vier op de tien advocaten (zeer) tevreden over de wijze waarop er vervolg aan is gegeven. Met name over het kantoor is men te spreken, zo komt naar voren uit de focusgroepen. Zeven procent is ontevreden over de wijze van opvolging. Opvallend is dat een derde van de advocaten 'weet niet' heeft geantwoord (34%) en dus kennelijk geen zicht heeft op de wijze van afhandeling na een incident als ze dit wel met iemand hebben besproken.

Vijf procent van de advocaten deed aangifte

Van de advocaten die een incident hebben meegemaakt, deed vijf procent hiervan aangifte. De meest voorkomende reden dat advocaten *geen* aangifte hebben gedaan, is dat ze het daar niet ernstig genoeg voor vonden of dat het volgens hen geen strafbaar feit was. Voor advocaten die incidenten zelf als ernstig beoordelen, maar niettemin geen aangifte hebben gedaan, is de belangrijkste reden het voorkomen van escalatie. Advocaten die het incident als minder ernstig kwalificeren, geven als voornaamste reden dat het incident niet ernstig genoeg was voor een aangifte.

Zeven op de tien ervaren negatieve effecten door agressie

Ongeveer zeven op de tien advocaten die te maken hebben met agressie, intimidatie of bedreiging, ervaart hier negatieve effecten door, voornamelijk op het werkplezier en het gevoel van veiligheid. Dit beeld is door de jaren heen hetzelfde gebleven. Met name intimidatie zorgt bij advocaten voor negatieve effecten, hoewel bedreiging vaker een effect heeft op het gevoel van veiligheid. Bij de ernstige incidenten geeft één derde van de advocaten aan dat de agressie effect heeft gehad op de manier waarop ze hun beroep uitoefenen. Dit heeft vooral betrekking op welke cliënten of zaken zij aannemen en hun werkplezier. Ook zijn de advocaten voorzichtiger geworden, dekken ze zich (juridisch) in en krijgen zij twijfels over het eigen functioneren. Bijna een op de vijf overweegt wel eens om te stoppen door de agressie die zij hebben meegemaakt. Twee procent denkt hier vaak aan en drie procent regelmatig. Eén op de drie advocaten die het incident als ernstig kwalificeerden, heeft weleens overwogen te stoppen.

Eén op de vijf kreeg begeleiding en/of nazorg

In één op de vijf gevallen geeft de advocaat aan dat zij na het incident een vorm van begeleiding, nazorg of anderszins aandacht hebben ontvangen. Zeven op de tien geven aan dat zij dit niet hebben ontvangen, maar dat dit in hun geval ook niet nodig was. Meer dan de helft van de advocaten vindt dat hun kantoor adequaat reageert op agressie tegen advocaten. Vier op de tien vinden dat de nazorg bij een incident goed geregeld is door het kantoor. Advocaten die slachtoffer zijn van agressie vinden de reactie van het kantoor vaker adequaat dan advocaten die geen incident hebben meegemaakt (die hier minder zicht op hebben). Diezelfde advocaten vinden eveneens de nazorg vaker goed geregeld.

Helft advocaten niet bekend met maatregelen

Eén derde van de advocaten – de eenpersoonskantoren niet meegerekend – zegt dat het kantoor maatregelen heeft getroffen om de veiligheid van advocaten te vergroten. Bijna de helft van de advocaten (46%) is hier echter niet van op de hoogte. Maatregelen die kantoren treffen, richten zich vooral op fysieke maatregelen, zoals cameratoezicht, en beleid tegen agressie, zoals richtlijnen en protocollen. Ook bieden kantoren (weerbaarheids-)trainingen aan en wordt er intern gecommuniceerd over incidenten. Negen op de tien advocaten waarvan de werkgever maatregelen heeft getroffen om de veiligheid te vergroten, vinden de getroffen maatregelen door de werkgever (ruim) voldoende.

Negen op de tien weten wanneer het gedrag van cliënten grenzen over gaat

Als het gaat om het gedrag van cliënten weet het overgrote deel van de advocaten wanneer dit de grens overgaat van wat acceptabel is. Verder weten zeven op de tien advocaten wat ze kunnen doen als ze het gedrag niet acceptabel vinden, één op de tien weet dit niet. De meeste advocaten zijn neutraal over de voorlichting en training die zij krijgen van hun kantoor over de omgang met agressie. Ook reageren advocaten wisselend op de vraag of de NOvA hen voldoende weerbaar maakt tegen agressie. Over de voorlichting en training door de beroepsopleiding zijn de meeste advocaten in dit verband per saldo negatief. Zo uiten ruim vier op de tien advocaten zich hierover negatief tegenover een op de vijf advocaten die hier positief tegenover staan.

Weerbaarheidstrainingen meest bekend

Advocaten zijn het meest bekend met de weerbaarheidstrainingen. De veiligheidsscan op kantoor, de noodknop voor advocaten en het meldpunt bij gerechtsgebouwen zijn de minst bekende voorzieningen om de weerbaarheid van advocaten te vergroten. Advocaten zouden graag zien dat de NOvA hen actiever beschermt. Zo zouden zij graag zien dat de NOvA meer inzet op het filteren van onterechte klachten.

Beperkt gebruik AI in verband met agressie, maar wel overwegend behulpzaam

Vier procent van de advocaten gebruikt wel eens Artificial Intelligence (AI) als het gaat om agressie, bedreiging en intimidatie. Zij zetten AI in voor advies over hoe zij het beste kunnen omgaan met agressie of dit kunnen voorkomen, om algemene informatie te krijgen of vragen te stellen, of hoe zij het beste kunnen reageren op agressie via de mail. Van de AI-gebruikers zegt iets minder dan de helft (47%) dat de informatie hun volledig of grotendeels heeft geholpen. Voor ruim vier op de tien (44%) gold dit een beetje en een klein deel (9%) was er niet mee geholpen. Zeven op de tien advocaten zijn bekend met de richtlijnen van de NOvA over het gebruik van AI.

Inleiding

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De Nederlandse orde van advocaten (NOvA) werkt de laatste jaren aan het vergroten van de veiligheid en weerbaarheid van de advocatuur en de bewustwording van risico's. Agressie, bedreiging en intimidatie raken aan de kern van het vermogen van advocaten om veilig, onafhankelijk en met plezier hun beroep uit te oefenen.

Eind 2021 heeft de NOvA de Taskforce Bescherming tegen ondermijning opgezet. Sindsdien is er een NOvA-noodtelefoon en zijn er veiligheidsscans waarmee advocaten hun kantoor vanuit veiligheidsoogpunt kunnen laten controleren op kwetsbare punten. Daarnaast zijn er weerbaarheidstrainingen voor advocaten beschikbaar gekomen en heeft de NOvA vertrouwensadvocaten aangesteld. Ook zijn er mogelijkheden om gegevens van advocaten af te schermen bij de Kamer van Koophandel en het Kadaster.

In 2022 voerde Ipsos I&O in opdracht van de NOvA voor het eerst een onderzoek uit naar de aard en omvang van agressie, bedreiging en intimidatie in de advocatuur. Dit onderzoek is in 2024 herhaald. Hieruit kwam naar voren dat in 2024 meer dan de helft van de Nederlandse advocaten te maken kreeg met een vorm van agressie in de voorafgaande 12 maanden. Ipsos I&O voerde op verzoek van de NOvA een derde meting uit van dit onderzoek, om trends in de aard en omvang van agressie, bedreiging en intimidatie en de impact hiervan op de advocatuur in beeld te brengen.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Aanleiding

De NOvA laat elke twee jaar dit onderzoek uitvoeren om een actueel en verdiepend beeld te krijgen van de mate waarin advocaten te maken krijgen met agressie, bedreiging en intimidatie en de impact daarvan op de beroepsuitoefening. Daarmee kan de NOvA beleid ontwikkelen om de weerbaarheid en veiligheid van advocaten te vergroten. De twee voorgaande metingen (2022 en 2024) lieten zien dat agressie structureel voorkomt en raakt aan het vermogen van advocaten om hun werk onafhankelijk en veilig uit te voeren. Naast een beeld van de omvang van de problematiek geeft het onderzoek inzicht in de mate waarin bestaande maatregelen aansluiten op de behoeften in de praktijk.

Op basis van deze inzichten wil de NOvA de bewustwording rond het thema agressie (verder) vergroten en inzicht krijgen in de opbrengsten van eerder genomen maatregelen en acties. Verder biedt het onderzoek handvatten om de weerbaarheid van de advocatuur tegen agressie te vergroten.

Rol van de NOvA en de dekens

De NOvA is als landelijke beroepsorganisatie verantwoordelijk voor de ontwikkeling van beleid en regelgeving, onder meer op het gebied van weerbaarheid en veiligheid. De NOvA wil daarbij toewerken naar een meer preventieve benadering: waar de nadruk eerder lag op ondersteuning na incidenten, wordt in toenemende mate ingezet op het tijdig herkennen en adresseren van risico's. Daarin ligt ook een rol bij advocaten en advocatenkantoren zelf.

Naast de NOvA is er in elk arrondissement een deken die als onafhankelijk toezichthouder en voorzitter van de lokale orde optreedt. De dekens ondersteunen advocaten bij situaties van druk, dreiging en intimidatie. Bijvoorbeeld door preventieve voorlichting en bij toezicht-gerelateerde gesprekken.

Voor een goed begrip van dit rapport is deze rolverdeling van belang. De bevindingen raken zowel aan de landelijke beleidsontwikkeling door de NOvA als aan de signalerende en ondersteunende praktijk van de dekens. Mede om die reden is in deze meting gekozen voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Daarmee wordt niet alleen de aard en omvang van agressie zichtbaar, maar ook waar volgens advocaten de belangrijkste knelpunten en behoeften liggen. Daarnaast biedt het onderzoek inzicht op de randvoorwaarden voor de omgang met agressie, zoals het aangifteproces.

Doelstelling

Het doel van het onderzoek is tweeledig:

1. Inzicht krijgen in hoeverre advocaten bij de uitoefening van hun beroep geconfronteerd worden met uiteenlopende vormen van druk, dreiging, intimidatie en overig agressief en ongewenst gedrag (hierna: agressie). In het verlengde daarvan dient het onderzoek een beeld te geven in hoeverre bestaande maatregelen en voorzieningen bekend zijn bij de doelgroep en in welke mate de advocaten ondersteuning ondervinden bij het zorgdragen voor hun eigen weerbaarheid en veiligheid.
2. Een vergelijking (waar mogelijk) maken met eerdere onderzoeken waarin de ervaren druk, dreiging en intimidatie is gemeten. Inzicht krijgen in de verschuivingen die zijn opgetreden in vergelijking met de metingen in 2022 en 2024.

Doelgroep

De onderzoekspopulatie bestaat uit advocaten die werkzaam zijn in Nederland. Het gaat om advocaten uit alle arrondissementen en uit alle verschillende rechtsgebieden.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staan de onderstaande acht onderzoeksvragen centraal.

In Bijlage 0 zijn de onderzoeksvragen nader uitgewerkt.

1. In welke mate krijgen advocaten bij hun beroepsuitoefening te maken met bedreigingen, intimidatie en andere vormen van oneigenlijke druk en agressief gedrag?
2. Wat is volgens advocaten de achtergrond, context en aanleiding van de agressie?
3. Wat is er bekend over plegers en hun motieven?
4. Wat is de impact van (het risico op) agressie op advocaten?
5. Melden advocaten incidenten van agressie?
6. Hoe ervaren advocaten de bestaande ondersteuning en maatregelen ter bescherming?
7. Welke ideeën en suggesties voor (verbetering van) hulp, ondersteuning en bescherming leven er onder advocaten?
8. In welke mate hebben advocaten te maken met digitale criminaliteit en in hoeverre hebben zij behoefte aan ondersteuning om digitaal weerbaarder te worden?
9. In hoeverre verschillen de gevonden resultaten van de meting in 2022 en 2024?

1.3 Uitvoering van het onderzoek

Vragenlijst

De vragenlijst die in 2022 en 2024 is gehanteerd, diende als basis voor dit onderzoek. Deze vragen zijn zo veel als mogelijk gelijk gehouden om een zuivere trendanalyse mogelijk te maken. Op een aantal punten is de vragenlijst geactualiseerd. Zo zijn vragen toegevoegd over digitale weerbaarheid, het gebruik van AI, het behandelen van een aangifte als VPT-aangifte, de bekendheid met nieuwe voorzieningen van de NOvA en het discriminerende karakter van agressie op grond van persoonlijke of uiterlijke kenmerken. Daarnaast zijn aan enkele vragen nieuwe antwoordcategorieën toegevoegd, op basis van de open antwoorden van de meting uit 2022 en/of 2024.

Uitnodiging en rappels

De Nederlandse orde van advocaten beschikt over een bestand (Beheer Advocaten Registratie (BAR)) waarin de contactgegevens van alle circa 19.500 advocaten zijn opgenomen. Anders dan in 2022 en 2024 zijn de namen en e-mailadressen van de advocaten die ingeschreven staan op het tableau gedeeld met Ipsos I&O op basis van een verwerkersovereenkomst. De advocaten hebben een persoonlijke e-mail ontvangen als uitnodiging voor deelname aan het onderzoek. Deze verandering in methodiek had als doel de respons te verhogen voor dit onderzoek (zie kopje Respons hierna).

De uitnodigingen voor de enquête zijn verstuurd op 26 en 27 maart 2026 door Ipsos I&O, namens de NOvA.¹ Er zijn twee rappels verstuurd in de vorm van een

¹ Op 26 maart 2026 heeft de soft-launch plaatsgevonden. Op deze manier konden eventuele fouten of onvolkomenheden nog tijdig gedetecteerd worden. Op 27 maart 2026 heeft in verschillende batches de full-launch plaatsgevonden.

herinneringsmail op 8 en 16 april 2026. Ook heeft de NOvA meermaals aandacht besteed aan het onderzoek via het Ordebericht. Verder zijn de lokale orden en enkele specialisatieverenigingen gevraagd om advocaten in hun arrondissement of uit hun vereniging te stimuleren om mee te doen. Op 20 april 2026 sloot de dataverzameling.

Op deze manier is het belang van dit onderzoek benadrukt en hebben alle advocaten de mogelijkheid gekregen om mee te doen. In de uitnodiging is ook nadrukkelijk benoemd dat de enquête bedoeld is voor alle advocaten en dus niet uitsluitend voor degenen die te maken hebben gehad met agressie of intimidatie.

Respons, vergelijkbaarheid en mogelijk selectie-effect

In totaal stonden er op 26 maart 19.508 advocaten ingeschreven op het tableau, waarvan 2.251 advocaten de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Dat komt neer op een respons van twaalf procent van alle advocaten in Nederland.² Dit is een aanmerkelijk hogere respons (2024: 4% en 2022: 6%) dan in eerdere metingen en is te relateren aan de nieuwe benaderingsmethode. De advocaten die meededen, werken bij kantoren van verschillende grootte en zijn afkomstig uit alle arrondissementen. In Bijlage B is een overzicht van de respons naar verschillende achtergrondkenmerken weergegeven.

Het direct benaderen van advocaten op hun persoonlijke e-mailadres leidt ertoe dat de resultaten niet zonder meer te vergelijken zijn met eerdere metingen. De nieuwe benaderingsmethode is weliswaar een verbetering (duidelijk meer advocaten zijn bereikt), maar maakt de vergelijking met de twee voorgaande metingen ook lastiger. Het is niet uit te sluiten dat door de verbeterde benaderingsmethode relatief meer advocaten hebben deelgenomen die weinig tot geen ervaring hebben met agressie, bedreiging en/of intimidatie. Dat betekent dat we voorzichtig moeten zijn met het trekken van conclusies over eventuele ontwikkelingen ten opzichte van 2022 en 2024.

Voor alle drie de metingen (ongeacht de methode) geldt het aandachtspunt dat advocaten die te maken hebben gehad met agressie, bedreiging en intimidatie, eerder geneigd zijn de vragenlijst in te vullen, omdat ze meer belang hechten aan dit onderwerp. Dit zou 'selectiviteit' in de respons tot gevolg kunnen hebben en daarmee leiden tot een overschatting van de problematiek. Dit is een punt van aandacht bij alle onderzoeken naar slachtofferschap. Zolang niet alle advocaten meedoen, is selectiviteit niet volledig uit te sluiten. Om de kans hierop zo klein mogelijk te maken, is in de uitnodiging en de rappels herhaaldelijk benadrukt dat deelname van alle advocaten van groot belang is, ook wanneer men niet te maken heeft gehad met agressie, bedreiging en/of intimidatie. Verder is in de communicatie rond het onderzoek benadrukt dat de gegeven antwoorden uiterst zorgvuldig behandeld worden en dat deze anoniem worden verwerkt.

² Alle advocaten in Nederland die op 26 maart 2026 ingeschreven stonden bij de afdeling Beheer Advocaten Registratie (BAR), oftewel het tableau.

Analyse

De data zijn gecontroleerd op volledigheid en er is gekeken naar ongewenst invulgedrag (bijvoorbeeld overal kiezen voor het eerste antwoord of geen open vragen invullen). Ook is de invulduur geanalyseerd, waarbij is gelet op ongewoon snel invullen (<3 minuten) in relatie tot de antwoorden op de vragenlijst. Hier zaten wat zogenaamde ‘speeders’ tussen, echter na verdere analyse bleek dat dit respondenten waren die de kortste route doorliepen. Dit betekent dat zij geen agressie, bedreiging en intimidatie meemaakten en daardoor vragenblok C oversloegen. Zij gaven ook inhoudelijk logische antwoorden. Deze controle heeft daarom niet geleid tot het uitsluiten van respondenten. Op de data zijn vervolgens significantietoetsen met een Bonferroni-correctie uitgevoerd ($p < .05$) om de eventuele verschillen tussen groepen te bepalen. In de tekst worden alleen statistische significante verschillen benoemd, tenzij anders vermeld.

Weging en representativiteit

Het aantal advocaten dat de enquête heeft ingevuld ($n=2.251$), is statistisch gezien groot genoeg om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over alle advocaten in Nederland. Bovendien zijn er met dit aantal veel uitsplitsingen mogelijk naar bijvoorbeeld regio, kantoor grootte en rechtsgebied. Omdat de verdeling van advocaten naar geslacht, leeftijd, kantoor grootte en arrondissement in de respons (licht) afwijkt van de werkelijke verdeling van advocaten op deze kenmerken is een weging toegepast (zie Bijlage B) voor een overzicht van de gewogen en ongewogen respons). Hiervoor is dezelfde procedure gevolgd als in 2022 en 2024. Hierdoor is de respons op de kenmerken geslacht, leeftijd³, kantoor grootte en arrondissement representatief voor alle advocaten in Nederland. De weging corrigeert in elke editie voor de onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen advocaten, maar alleen op de kenmerken waarop is gewogen.

Anonimiteit

Deelname aan de enquête was vrijwillig en anoniem. Op basis van de verwerkersovereenkomst met de NOvA kreeg Ipsos I&O de contactgegevens van advocaten, waaronder naam, e-mailadres en kantoor naam. Deze gegevens zijn enkel gebruikt om advocaten te benaderen voor dit onderzoek en zijn na afloop verwijderd.

De link naar de vragenlijst is door Ipsos I&O verzonden naar alle ingeschreven advocaten in naam van de NOvA. Achtergrondkenmerken in de vragenlijst, zoals leeftijd en omvang van het kantoor, zijn vooraf ingedeeld in categorieën, zodat het traceren van individuen op basis van een combinatie van kenmerken niet mogelijk is. Ook is bij de open vragen benadrukt geen persoonsgegevens te noemen. Bij opschoning van het databestand zijn voor zover nodig persoons- of andere herleidbare gegevens verwijderd. Anonimiteit is ook vanuit de NOvA gewaarborgd. De NOvA kreeg geen inzicht in de individuele respons en antwoorden van advocaten.

³ Door de hogere respons konden we dit keer wegen op vijf leeftijdscategorieën in plaats van op drie categorieën, zoals in 2022 en 2024 is gedaan.

1.4 Leeswijzer

In **hoofdstuk 2** gaan we in op de mate waarin advocaten het afgelopen jaar te maken kregen met agressie, bedreiging of intimidatie tijdens het uitoefenen van hun beroep. In **hoofdstuk 3** komt de manier waarop het incident geuit wordt en de gepercipieerde ernst aan bod. In **hoofdstuk 4** wordt aandacht besteed aan de vraag of advocaten het incident besproken hebben, en zo ja met wie, en of ze hier aangifte van hebben gedaan. Ook wordt stilgestaan bij de beweegredenen om het incident niet te bespreken of geen aangifte te doen. **Hoofdstuk 5** gaat in op de vraag hoe het kantoor omgaat met (mogelijke) agressie en intimidatie richting advocaten. Ook komen in dit hoofdstuk de verschillende voorzieningen van de NOvA aan de orde die ondersteuning bieden aan advocaten. In **hoofdstuk 6** staan we stil bij de invloed van het risico op agressie en geweld onder advocaten. Wat voor impact heeft dit risico op de manier waarop ze hun beroep uitoefenen en op hun persoonlijke leven? Het rapport sluit af met **hoofdstuk 7**, waarin de ervaringen van advocaten met digitale criminaliteit en het gebruik van Artificial Intelligence (AI) aan bod komen.

Kwalitatief onderzoek

In het rapport is naast kwantitatief onderzoek ook kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Twee online focusgroepen hebben plaatsgevonden op 12 mei, hierin is met twee keer zes advocaten gesproken over hun ervaringen. Deze advocaten zijn geselecteerd op basis van het feit dat zij in de afgelopen twaalf maanden agressie hebben meegemaakt. Verder zijn er advocaten uit verschillende rechtsgebieden uitgenodigd die in verschillende mate aangaven hoe ernstig zij die agressie hebben ervaren. De gespreksleidraad is in overleg met de NOvA opgesteld op basis van de kwantitatieve vragenlijst. Verder is in deze gespreksleidraad opgenomen of de advocaten ondersteuningsbehoeften hebben en wat de rol van de NOvA daarin is.

De twee focusgroepen zijn op eenzelfde manier opgesteld. Hierdoor was in beide groepen sprake van advocaten uit verschillende rechtsgebieden en advocaten die in verschillende mate aangaven hoe ernstig ze het incident hebben ervaren. Toch verschillen de focusgroepen van elkaar in waar advocaten mee te maken hebben gehad op het gebied van agressie. Hierdoor kunnen de besproken ervaringen in de focusgroepen verschillen. Verder is in dit rapport de volgorde van de vragenlijst aangehouden. Dit wijkt op sommige punten af van de volgorde van de focusgroepen, omdat voor de focusgroepen zoveel als mogelijk het natuurlijke beloop van een gesprek gewaarborgd bleef.

De resultaten van de verschillende onderzoeksmethoden zijn geïntegreerd in de hoofdstukken. De uitkomsten in de tabellen en figuren zijn gebaseerd op de vragenlijst onder advocaten. Dit is het kwantitatieve deel van het onderzoek. Verder worden twee soorten kwalitatief onderzoek in dit rapport beschreven. De kwalitatieve resultaten komen enerzijds voort uit de open vragen die aan advocaten in de vragenlijst zijn voorgelegd. Anderzijds komen deze resultaten voort uit twee online focusgroepen met advocaten. De bron van de kwalitatieve data duiden we aan met onderstaande symbolen:

Kwalitatieve resultaten op basis van...



Vragenlijst



Focusgroep

- In het rapport worden alleen statistisch significante verschillen benoemd. Dus als er wordt gesproken van bijvoorbeeld hoger, groter of meer, of lager, kleiner of minder, is er sprake van een statistisch significant verschil tussen groepen. Tenzij anders is vermeld.
- Met 'n=' bij een figuur of tabel is aangegeven hoeveel respondenten de betreffende vraag hebben beantwoord.
- In de figuren en tabellen staan de gewogen percentages weergegeven. Bij elk figuur en bij elke tabel staat het ongewogen aantal respondenten waarop het percentage is gebaseerd. Bijvoorbeeld: "Mee eens: 31% (totaal n=730):" betekent dat 730 advocaten deze vraag hebben beantwoord. Eenendertig procent van advocaten is het eens is met de stelling.
- Als percentages niet optellen tot 100 procent, komt dat door afrondingsverschillen.
- Bij ieder onderzoek waarbij gewerkt wordt met een steekproef is er sprake van een onzekerheidsmarge (of: foutmarge). Bij een respons van 2.251 advocaten en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent is de onzekerheidsmarge rondom de uitkomsten $\pm 2,1$ procent. Dat betekent dat bij een gevonden percentage van 50 procent het werkelijke percentage in de populatie tussen 47,9 procent en 52,1 procent ligt.
- In dit onderzoek is een open gesprek gevoerd met advocaten over agressie en intimidatie op hun werk. In deze gesprekken zijn mede het bestaande beleid en mogelijk toekomstige initiatieven van de NOvA besproken en hier konden de advocaten op reageren. Door het open karakter en het beperkte aantal deelnemers zijn deze reacties niet te beschouwen als het standpunt van alle advocaten over (de beleidsrichting van) de NOvA, noch is het doel van dit onderzoek daar iets over te zeggen.

Omvang van agressie

2 Omvang van agressie

In dit hoofdstuk wordt besproken in welke mate advocaten in Nederland in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken hebben gehad ('prevalentie') met verschillende vormen van agressie. Daarnaast worden de ontwikkelingen ten opzichte van de metingen van 2022 en 2024 in kaart gebracht.

Advocaten gaven in de enquête aan of en hoe vaak zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hadden met vier verschillende vormen van agressie: verbale agressie, intimidatie, bedreiging en fysieke agressie. In het kader hieronder staat de uitleg die advocaten hierbij kregen.

Vormen van agressie

- *Verbale agressie:* Schelden, schreeuwen, kwetsen of negatieve of discriminerende opmerkingen (online en offline) richting u of familie/vrienden.
- *Fysieke agressie:* Duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie, gooien met/vernielen van voorwerpen van u of uw familie/vrienden.
- *Bedreiging:* Concrete uitingen om u of uw familie/vrienden wat aan te doen. Bijvoorbeeld: versturen van een dreigbrief of e-mail, face-to-face/telefonische bedreiging, uitingen via sociale media.
- *Intimidatie:* Minder concrete c.q. indirecte uitingen of gedragingen die bij u of uw familie/vrienden een gevoel van onveiligheid oproepen. Bijvoorbeeld: manipuleren, onder druk zetten, provoceren, stalken, chanteren of het op andere wijze afgeven van een 'signaal'.

2.1 Prevalentie vormen van agressie in 2026

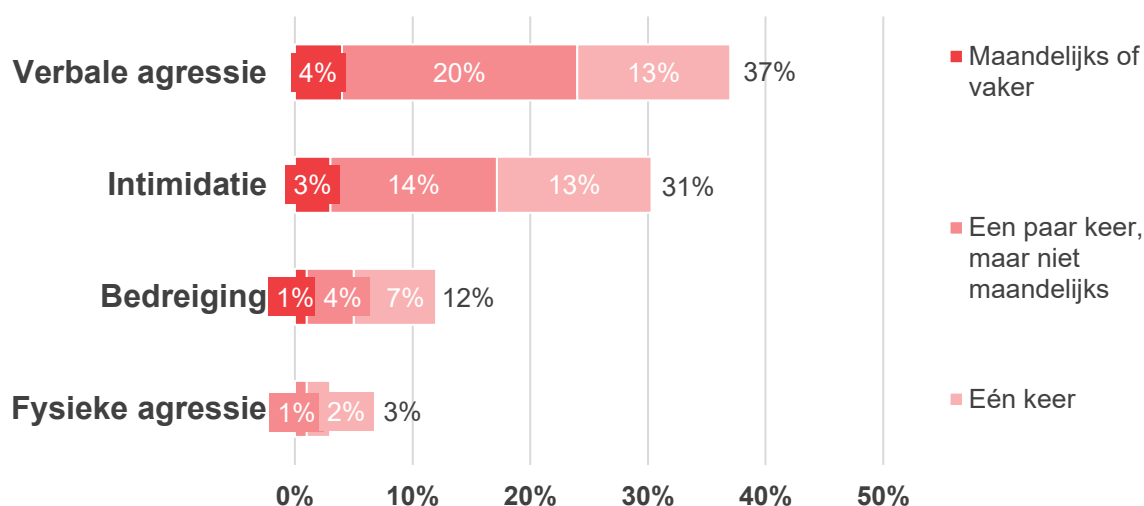
Verbale agressie is in 2026 de meest voorkomende vorm van agressie onder advocaten. Meer dan één derde (37%) had hier in het afgelopen jaar mee te maken (Figuur 2.1). Omgerekend naar alle advocaten in Nederland gaat het om ongeveer 7.200 advocaten.⁴

Drie op de tien advocaten (30%) kregen te maken met intimidatie (ongeveer 5.850 advocaten) en ongeveer één op de acht (12%) kreeg te maken met bedreiging (ongeveer 2.300 advocaten). Van fysieke agressie werd drie procent slachtoffer (meer dan 550 advocaten).

Advocaten gaven ook aan hoe vaak zij te maken hebben gehad met de verschillende vormen van agressie. Vier procent kreeg maandelijks of vaker te maken met verbale agressie en drie procent kreeg maandelijks of vaker te maken met intimidatie (Figuur 2.1). Voor bedreiging en fysieke agressie lag dit respectievelijk op één en nul procent.

Figuur 2.1 - Hoe vaak in de afgelopen 12 maanden heeft u (of uw familie/vrienden) te maken gehad met agressie, bedreiging of intimidatie bij het uitoefenen van uw beroep als advocaat?

Basis: advocaten (n=2.251)



Wanneer alle vormen van agressie samen worden genomen, blijkt 44 procent van de advocaten ten minste één keer te maken te hebben gehad met een vorm van agressie. Voor de meeste advocaten die agressie meemaakten, ging het om meerdere incidenten in het afgelopen jaar (Tabel 2.1).

⁴ Gebaseerd op 19.508 advocaten geregistreerd op 26 maart 2026.

Tabel 2.1 - Percentage advocaten dat agressie meemaakte in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst

Basis: advocaten (n=2.251)

	2026	44% van de advocaten maakte in het afgelopen jaar één of meerdere keren agressie mee. ⁵
Agressie meegemaakt	44%	
Eén incident meegemaakt	11%	
Meerdere incidenten meegemaakt	34%	
Geen incidenten meegemaakt	56%	

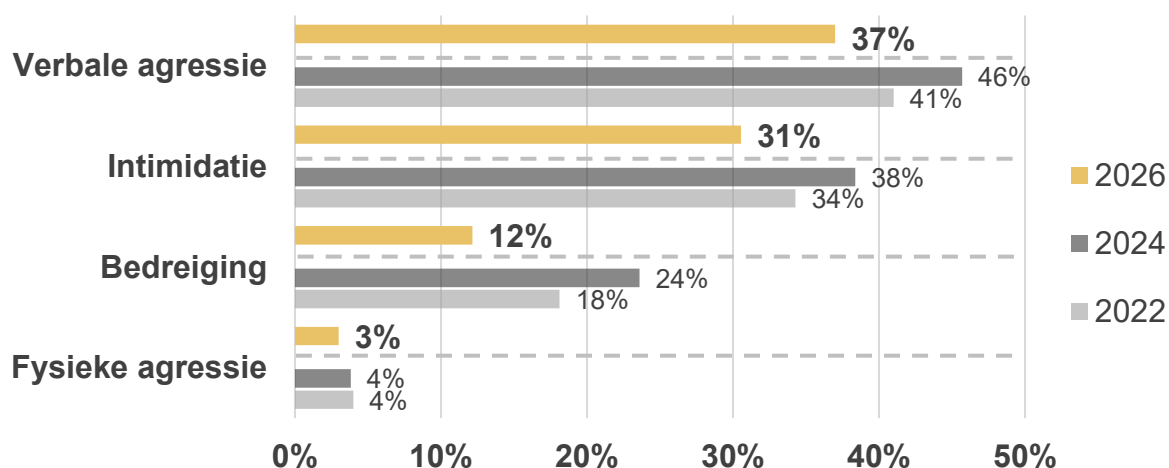
2.2 Vergelijking met 2022 en 2024

In 2022 en 2024 was verbale agressie de meest voorkomende vorm van agressie, gevolgd door intimidatie, bedreiging en ten slotte fysieke agressie.

In 2026 heeft 37 procent te maken gehad met verbale agressie. In 2024 was dit 46 procent (zoals aangegeven in geel). Het percentage advocaten dat intimidatie of bedreiging heeft meegemaakt is in 2026, respectievelijk 31 en 12 procent. In 2024 bedroeg het percentage dat te maken heeft gehad met intimidatie 37 procent en bedreiging 24 procent. Het percentage fysieke agressie is nagenoeg hetzelfde in 2026 als in 2022 en 2024.

Figuur 2.2 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst. Vergelijking 2022, 2024 en 2026.

Basis: advocaten (n_{min}=439 en n_{max}=2.251)



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

⁵ Het betreft de optelsom van 10,5% (één incident) en 33,6% (meerdere incidenten), afgerond zonder decimalen.

In 2026 werd 44 procent van de advocaten slachtoffer van ten minste één vorm van agressie: Elf procent maakte één incident mee en 34 procent maakte meerdere incidenten mee (Tabel 2.2). In 2024 heeft 46 procent van de advocaten verbale agressie, 38 procent intimidatie en een kwart (24%) bedreiging meegemaakt (Figuur 2.2).

Tabel 2.2 - Percentage advocaten dat agressie meemaakte in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst.

Basis: advocaten (n=2.251)

	2022	2024	2026
Agressie meegemaakt	50%	55%	44%
Eén incident meegemaakt	10%	12%	11%
Meerdere incidenten meegemaakt	40%	44%	34%
Geen incidenten meegemaakt	51%	45%	56%



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

Helpt van de advocaten van mening dat agressie is toegenomen

Ondanks de gerapporteerde daling, is het algemene sentiment onder advocaten dat agressie en geweld in hun beroepsgroep in de afgelopen twee jaar is toegenomen; de periode tussen de vorige en de huidige meting. De helft van de advocaten (50%) antwoordt namelijk op de vraag: *“In hoeverre is, naar uw mening, bedreiging, intimidatie en agressie gericht op de advocatuur de afgelopen twee jaar (of sinds dat u werkzaam bent als advocaat) toe- of afgenomen?”* dat het (sterk) is toegenomen. Vrijwel geen enkele advocaat (afgerond 0%) merkt een afname op. De overige advocaten denken dat agressie gericht op de advocatuur gelijk is gebleven (17%) of weten het niet (33%).

2.3 Prevalentie agressie naar achtergrondkenmerken

Rechtsgebieden

In de Nederlandse advocatuur worden 36 rechtsgebieden onderscheiden (zie [Bijlage C](#)). De vijf grootste rechtsgebieden in de meting van 2026 zijn: arbeidsrecht, strafrecht, personen- en familierecht, ondernemingsrecht en algemene praktijk. Advocaten kunnen bij de NOvA bij maximaal vier rechtsgebieden staan ingeschreven. In de vragenlijst is naar al deze vier rechtsgebieden gevraagd. Een kleine meerderheid (57%) geeft aan in één rechtsgebied te werken, het overige deel (43%) werkt in meerdere rechtsgebieden. Advocaten die in meerdere rechtsgebieden werken, is in de enquête gevraagd in welk van de rechtsgebieden zij het meeste van hun tijd werkzaam zijn.

Om uitspraken te kunnen doen over de rechtsgebieden waarin agressie in meer of mindere mate voorkomt, is aan advocaten gevraagd op welk rechtsgebied het meest recente incident dat zij meemaakten betrekking had.

Dit kan echter niet één-op-één worden vertaald naar een uitspraak over het rechtsgebied waarin agressie het meest voorkomt. Het aantal advocaten dat werkzaam is in een rechtsgebied verschilt namelijk per rechtsgebied. Met name in het personen- en familierecht en in het strafrecht zijn veel advocaten werkzaam. Het is dan ook niet verwonderlijk dat juist in deze rechtsgebieden zich getalsmatig ook veel incidenten voordoen. Om te kunnen bepalen in welk rechtsgebied zich *naar verhouding* de meeste incidenten met agressie voordoen, zijn de prevalentiecijfers gerelateerd aan de omvang van de rechtsgebieden. Op basis van deze analyse zijn rechtsgebieden met bovengemiddelde, gemiddelde en relatief lage incidentie te onderscheiden. Deze analyse laat zien dat in 2026 naar verhouding de meeste incidenten voorkwamen in het personen- en familierecht, letselschaderecht, huurrecht en strafrecht.

Tabel 2.3 - Rechtsgebieden met relatief veel, gemiddeld en relatief weinig incidenten. NB: In de tabel zijn alleen de rechtsgebieden weergegeven waarin meer dan twee procent van de advocaten (die meededen aan dit onderzoek) het meeste van hun tijd werkzaam zijn.

Basis: advocaten (n=2.251)

	Rechtsgebied	Meeste tijd*	Laatste keer**	Factor
Rechtsgebieden met relatief veel incidenten	Personen- en Familierecht	13%	19%	1,4
	Letselschaderecht	3%	5%	1,4
	Huurrecht	4%	6%	1,4
	Strafrecht	10%	14%	1,4
Rechtsgebieden met een gemiddeld aantal incidenten	Insolventierecht	5%	6%	1,1
	Algemene praktijk	4%	5%	1,1
	Vastgoedrecht	4%	4%	1,0
Rechtsgebieden met relatief weinig incidenten	Bestuursrecht	3%	2%	0,8
	Intellectueel eigendomsrecht	2%	2%	0,8
	Arbeidsrecht	7%	5%	0,8
	Ondernemingsrecht	9%	7%	0,8
	Verbintenissenrecht	7%	5%	0,7
	Burgerlijk procesrecht	4%	3%	0,7
	Asiel- en vluchtelingenrecht	4%	3%	0,7
	Sociaal-zekerheidsrecht	2%	1%	0,7
	Omgevingsrecht	4%	3%	0,7

* Percentage advocaten dat het meeste van hun tijd werkzaam is in dit rechtsgebied.

** Percentage advocaten dat het meest recente incident meemaakte in dit rechtsgebied.

Leeswijzer: 13 procent van alle advocaten is het meeste van hun tijd werkzaam in het personen- en familierecht. 19 procent van de incidenten speelde zich af in het personen en familierecht. De verhouding tussen deze twee percentages levert de factor op (laatste kolom: 1,4). Een factor groter dan 1 betekent dat de kans om in dit rechtsgebied een incident mee te maken bovengemiddeld groot is, gegeven het aantal advocaten dat het meeste van hun tijd in dit rechtsgebied werkzaam is.

Kantoorgrootte

Over het algemeen komt agressie vaker voor bij advocaten die werken bij een kantoor met maximaal 32 advocaten dan bij advocaten die werken op een kantoor met 33 advocaten of meer (Tabel 2.4, kolom % minimaal één vorm van agressie).

De lagere prevalentie van agressie bij grote kantoren (meer dan 32 advocaten) is ook terug te zien voor specifiek bedreiging en intimidatie. Zes procent van de advocaten werkzaam bij kantoren met een omvang van 33 tot en met 64 advocaten ervaarden bedreiging. Bij kantoren met 65 advocaten of meer kregen vijf procent van de advocaten te maken met bedreiging. Voor de overige kantoorgroottes ligt dit percentage tussen tien en achttien procent. Tweeëntwintig procent van de advocaten werkzaam bij een kantoor met een grootte van 33 tot en met 64 advocaten maakte intimidatie mee. Voor kantoren met een grootte van 65+ lag dit nog lager met een percentage van zestien procent. Terwijl dit percentage bij de advocaten van kleinere kantoren tussen de 29 en 36 procent bedraagt.

Tabel 2.4 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte. Uitgesplitst naar kantoorgrootte (rijpercentages).

Basis: advocaten (n=2.251)

Kantoorgrootte	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie	% minimaal één vorm van agressie
Eenmanskantoor	40%	18%	36%	4%	49%
2 advocaten	43%	16%	35%	4%	50%
3-4 advocaten	49%	18%	35%	5%	57%
5-8 advocaten	43%	13%	35%	4%	50%
9-16 advocaten	39%	11%	37%	3%	51%
17-32 advocaten	37%	10%	29%	1%	43%
33-64 advocaten	34%	6%	22%	1%	37%
65 of meer advocaten	18%	5%	16%	1%	22%
Totaal	37%	12%	31%	3%	44%

Leeswijzer: van de advocaten die werken bij een kantoor met twee advocaten geeft 43 procent aan te maken te hebben gehad met verbale agressie in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst. 35 procent geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie. In totaal heeft 50 procent van de advocaten die werken bij een kantoor met twee advocaten te maken gehad met minimaal één vorm van agressie.

Arrondissement

In alle gerechtelijke regio's van Nederland komt agressie voor, zowel in meer als in minder stedelijke gebieden. Het percentage advocaten dat minimaal één vorm van agressie meemaakte, ligt tussen de 36 en 62 procent (Tabel 2.5). Van alle arrondissementen ervaren advocaten in Amsterdam de minste agressie, terwijl die in Limburg het meest worden geconfronteerd met agressie. Dit was in de vorige editie ook het geval. Het relatief lage percentage in Amsterdam is mogelijk te verklaren door het type kantoor dat gevestigd is in dit arrondissement: in Amsterdam bevinden zich naar verhouding veel kantoren met 17 advocaten of meer. Advocaten die werken bij een kantoor van deze grootte, maken minder vaak agressie mee. In de overige arrondissementen ligt het percentage tussen de 44 en 53 procent en zijn er dus geen grote verschillen.

Tabel 2.5 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte. Uitgesplitst naar arrondissement (rijpercentages).

Basis: advocaten (n=2.251)

Arrondissement	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie	% minimaal één vorm van agressie
Amsterdam	30%	9%	26%	2%	36%
Den Haag	41%	13%	32%	2%	48%
Gelderland	37%	11%	30%	4%	44%
Limburg	55%	22%	39%	6%	62%
Midden-Nederland	42%	15%	37%	3%	53%
Noord-Holland	37%	12%	27%	4%	44%
Noord-Nederland	44%	15%	35%	4%	52%
Oost-Brabant	36%	12%	30%	2%	45%
Overijssel	42%	16%	40%	1%	47%
Rotterdam	37%	15%	33%	4%	44%
Zeeland-West-Brabant	44%	15%	31%	3%	52%
Totaal	37%	12%	31%	3%	44%

Leeswijzer: 30 procent van de advocaten uit Amsterdam maakte verbale agressie mee in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst. Zesentwintig procent van de advocaten uit deze regio maakte intimidatie mee. In totaal maakte 36 procent van de advocaten uit Amsterdam ten minste één vorm van agressie mee.

Functie

Behalve dat agressie in alle arrondissementen voorkomt, komt het ook bij alle onderscheiden functies voor. Bijna de helft van zowel de advocaten (45%, Tabel 2.6) als de advocaat-partners (46%) heeft te maken gehad met een vorm van agressie. Advocaat-stagiairs ervaren relatief minder agressie, vier op de tien wordt hier mee geconfronteerd.

Bovendien zijn er geen grote verschillen binnen de vier vormen van agressie. Advocaat-partners (4%) kregen iets vaker te maken met fysieke agressie, vergeleken met advocaten (2%). Advocaat-stagiairs scoren op enkele procentpunten lager (0 tot 4%).

Tabel 2.6 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte. Uitgesplitst naar functie (rijpercentages).

Basis: advocaten (n=2.251)

Functie	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie	% minimaal één vorm van agressie
Advocaat-partner	38%	14%	33%	4%	46%
Advocaat	38%	12%	30%	2%	45%
Advocaat-stagiair	34%	8%	26%	2%	40%
Totaal	37%	12%	31%	3%	44%

Leeswijzer: 38 procent van de advocaat-partners maakte verbale agressie mee in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst; 33 procent maakte intimidatie mee. In totaal maakte 46 procent van de advocaat-partners ten minste één vorm van agressie mee.

Geslacht

Meer vrouwelijke (49%) dan mannelijke advocaten (39%) kregen te maken met agressie (Tabel 2.7). Dit verschil is in het bijzonder groot bij verbale agressie, waarbij 42 procent van de vrouwen hiermee te maken heeft gehad tegenover 32 procent van de mannen. In het verlengde hiervan, komt intimidatie bij vrouwen eveneens vaker voor (34%) dan bij mannen (27%).

Tabel 2.7 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte. Uitgesplitst naar geslacht (rijpercentages).

Basis: alle advocaten die zichzelf identificeren als man of vrouw * (n=2.206).

Geslacht	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie	% minimaal één vorm van agressie
Vrouwen	42%	12%	34%	2%	49%
Mannen	32%	12%	27%	3%	39%
Totaal	37%	12%	31%	3%	44%

* Respondenten konden in de vragenlijst ook kiezen voor een ander geslacht dan man of vrouw of ervoor kiezen het geslacht niet te noemen. In totaal zijn er 45 respondenten die één van deze twee antwoorden kozen. Omdat deze aantallen statistisch gezien te laag zijn om uitspraken over te doen, zijn deze niet opgenomen in de tabel.

Leeswijzer: 42 procent van de vrouwen maakte verbale agressie mee in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst; 34 procent maakte intimidatie mee. In totaal maakte 49 procent van de vrouwen ten minste één vorm van agressie mee.

Leeftijd

Tot slot blijkt dat advocaten van alle leeftijden te maken krijgen met agressie. Vier op de tien advocaten van 29 jaar of jonger werd in het afgelopen jaar slachtoffer. Onder degenen tussen 30 en 39 jaar, en 40 en 49 jaar gaat het om respectievelijk 48 en 49 procent. Van de advocaten tussen de 50 en 64 jaar werd 42 procent slachtoffer. Advocaten van 65 jaar of ouder krijgen in één derde van de gevallen te maken met een vorm van agressie. Dit is minder dan advocaten tussen 30 en 39 jaar, en 40 en 49 jaar.

Tabel 2.8 - Percentage advocaten dat verbale agressie, intimidatie, bedreiging of fysieke agressie meemaakte. Uitgesplitst naar leeftijd (rijpercentages).

Basis: advocaten (n=2.251)

Leeftijd	Verbale agressie	Bedreiging	Intimidatie	Fysieke agressie	% minimaal één vorm van agressie
29 jaar of jonger	34%	8%	28%	1%	40%
30 t/m 39 jaar	42%	11%	32%	2%	48%
40 t/m 49 jaar	40%	15%	33%	4%	49%
50 t/m 64 jaar	34%	14%	31%	3%	42%
65 jaar of ouder	28%	9%	21%	5%	33%
Totaal	37%	12%	31%	3%	44%

Leeswijzer: 40 procent van de 40 t/m 49-jarige maakte verbale agressie mee in het jaar voorafgaand aan de vragenlijst; 33 procent maakte intimidatie mee. In totaal maakte 49 procent van de 40 t/m 49-jarige ten minste één vorm van agressie mee.

Aard en ernst van incidenten

3 Aard en ernst van incidenten

Om inzicht te krijgen in de aard en ernst van incidenten, is aan advocaten die in het afgelopen jaar te maken kregen met agressie en intimidatie een aantal vragen gesteld over het meest recente incident dat zij meemaakten.

Een incident is in sommige gevallen meer dan één contactmoment. Het kan ook gaan over een reeks van elkaar opvolgende situaties waarbij er op meerdere manieren en/of op meerdere momenten contact is geweest.



Zoals in de inleiding al is vermeld, zijn er in totaal twee focusgroepen gehouden van elk twee uur, met in totaal twee keer zes advocaten die in de vragenlijst ervaringen hebben gerapporteerd met agressie en/of intimidatie. Uit de focusgroepen komen verschillende ervaringen naar voren. De advocaten die wij gesproken hebben, hebben minstens één vorm van agressie meegemaakt (dat was een selectiecriterium). Allen hebben wel eens te maken gehad met intimidatie, omdat ze jong zijn, omdat ze vrouw zijn of “gewoon” omdat de cliënt het gevoel had dat deze het wel kon maken om de advocaat te intimideren. De advocaten gaven aan dat dit vaak online gebeurt, bijvoorbeeld via e-mail. Veel advocaten gaven aan telefonisch te zijn geïntimideerd. Daarnaast zijn er advocaten die te maken hebben gehad met bedreiging of intimidatie aan de huis- of kantoordeur of zelfs met (dreiging van) fysieke agressie. Zo benoemt een advocaat: *“Mijn eerste doodsb bedreiging was 28 jaar geleden. Die man is naar het kantoor gekomen met een envelop met een kogel erin. Ik treed op voor overheden en het wordt steeds erger. Daarnaast word ik dagelijks met mails geïntimideerd, maar ik ben ook fysiek bedreigd.”*

Ook benoemen advocaten dat het hen raakt wanneer de agressie in de privésfeer komt. Daarmee lijkt de grens te liggen bij de invloed van de agressie op familieleden of het gezin. *“Wat ik vooral heel beangstigend vond, is dat op een gegeven moment er via mijn cliënten appjes binnenkwamen dat deze persoon wist waar mijn kinderen op school zaten. (...) Zij hebben er niks mee te maken wat voor werk hun moeder gekozen heeft en mogen daar nul last van hebben.”*

Veel advocaten beschrijven een toenemende mate van agressie door cliënten. Ze vinden dit een gevaarlijke ontwikkeling: *“Wat klein en onschuldig lijkt, beginnend met een beetje manipulatie en een beetje druk leidt er vervolgens toe dat ik moet doen wat mijn cliënt wil, anders dient die een klacht in tegen mij. Tot en met het extreme geval waar ik fysiek bedreigd word.”* Daarnaast geeft het merendeel van de gesproken advocaten aan dat zij een verharding in de advocatuur zelf ervaren. Er is geen dialoog meer tussen collega's maar er wordt meteen met procedures of hard taalgebruik gedreigd. *“Door de verjuridisering van de maatschappij merk ik een verharding in de onderlinge verhoudingen tussen advocaten.”*

Daarnaast gaf een advocaat, die ook een werkgeversrol vervult, aan handvatten te willen over hoe het kantoor (of de werkgever) de werknemers moet ondersteunen in situaties van druk en dreiging.

3.1 Wijze waarop agressie wordt geuit

De helft van de advocaten die een incident hebben ervaren, meldde dat de agressie tijdens hun meest recente incident werd geuit tijdens een telefoongesprek (Tabel 3.1). Het gebeurde ook tijdens persoonlijk contact (34%) en per e-mail (41%). Twaalf procent zegt een persoonlijk telefonisch bericht te hebben ontvangen, bijvoorbeeld via een sms of WhatsApp-bericht, met een agressieve uiting.

Zes procent van de advocaten meldt dat agressie op een andere manier tot uiting komt. Het merendeel van hen gaf aan dat het ging om valse klachten, ingediend via kanalen zoals de NOvA⁶, de lokale deken of Google-reviews.

Tabel 3.1 - Op welke wijze werd de agressie bij het meest recente incident geuit?

(Meerdere antwoorden mogelijk) * Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt, uitgezonderd fysieke agressie** (n=1.036).

	Percentage (%)
Opbellen per telefoon	50%
Per e-mail	41%
Tijdens persoonlijk contact (in persoon)	34%
Persoonlijke telefonische berichten, via o.a. SMS, WhatsApp, Signal, Telegram	12%
Via sociale media (LinkedIn, X, Facebook, Instagram et cetera)	5%
Per brief	4%
Op een andere manier	6%
Onbekend, ik ben door mijn kantoor/de politie geïnformeerd	1%

* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen, omdat een incident in sommige gevallen een opvolging van meerdere gebeurtenissen is. Het totaal telt daarom op tot meer dan 100 procent.

** Deze vraag is niet gesteld voor incidenten van fysieke agressie omdat dit per definitie fysiek tegen een persoon is.

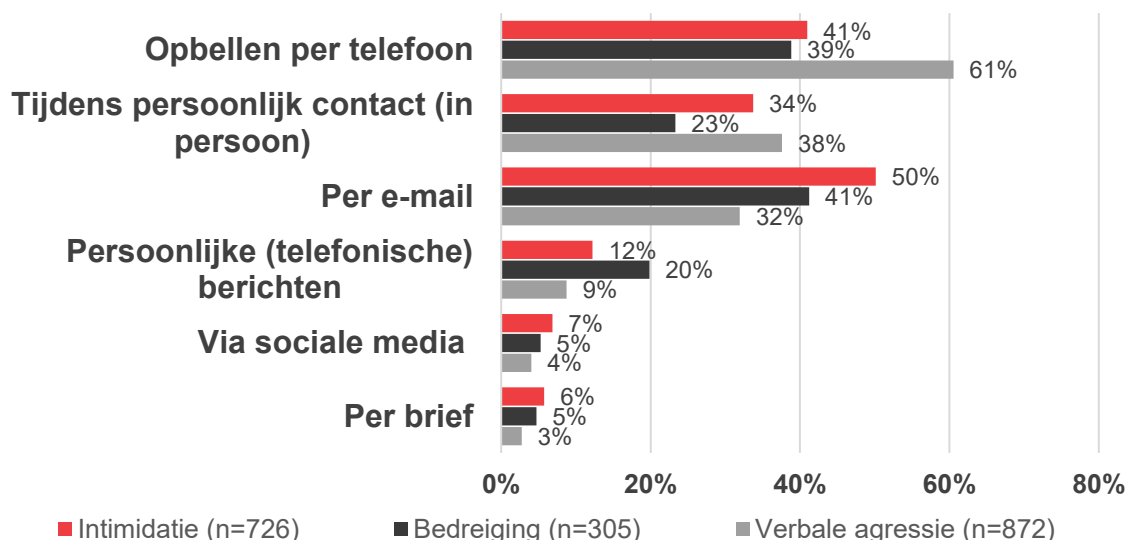
Verbale agressie wordt in 61% van de gevallen telefonisch geuit (Figuur 3.1). Bedreiging werd juist het vaakst geuit per e-mail (41%). Verder komt verbale agressie relatief vaak voor tijdens persoonlijk contact (38%), terwijl bedreigingen relatief vaak worden verzonden via persoonlijke (telefonische) berichten (20%). Intimidatie komt het meest voor per e-mail (50%) en wordt daarnaast vaak ervaren via de telefoon (41%) en tijdens persoonlijk contact (34%).

⁶ Er kunnen geen klachten bij de NOvA worden ingediend, aangezien het toezicht op de advocatuur niet bij de NOvA is ondergebracht, maar bij de lokale dekens, verenigd in het landelijk dekenberaad en ondersteund door de Landelijke Organisatie Toezicht Advocatuur (LOTA).

Figuur 3.1 - Op welke wijze werd de agressie bij het meest recente incident geuit?

(Meerdere antwoorden mogelijk) * . Uitgesplitst naar type incident **

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt, uitgezonderd fysieke agressie (n=1.036)



* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen omdat een incident in sommige gevallen een opvolging van meerdere gebeurtenissen is. Het totaal telt daarom op tot boven 100 procent.

** Deze vraag is niet gesteld voor incidenten van fysieke agressie omdat dit per definitie in persoon is.

Uitingsvorm: vergelijking met 2022 en 2024

Het beeld ten aanzien van de wijze(n) waarop agressie wordt geuit, laat geen grote verschillen zien ten opzichte van 2022 en 2024. Ook in 2022 en 2024 vond de meeste agressie telefonisch plaats (Tabel 3.2). Hoewel uitingen per e-mail in 2026 naar verhouding vaker lijken voor te komen, waardoor dit de op één na meest voorkomende wijze is geworden, is deze stijging niet significant.

Tabel 3.2 - Op welke wijze werd de agressie bij het meest recente incident geuit?

(Meerdere antwoorden mogelijk) * Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	2022 (n=567)	2024 (n=432)	2026 (n=1.050)
Opbellen per telefoon	50%	45%	50%
Per e-mail	35%	34%	41%
Tijdens persoonlijk contact (in persoon)	34%	38%	34%
Persoonlijke telefonische berichten, via o.a. SMS, WhatsApp, Signal, Telegram	0%	13%	12%
Via sociale media (LinkedIn, X, Facebook, Instagram et cetera) **	9%	7%	5%
Per brief	4%	4%	4%
Op een andere manier	8%	4%	6%
Onbekend, ik ben door mijn kantoor/de politie geïnformeerd	1%	0%	1%

* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen omdat een incident in sommige gevallen een opvolging van meerdere gebeurtenissen is. Het totaal telt daarom op tot boven 100 procent.

** In 2022 was de antwoordcategorie: Via sociale media (Twitter, Facebook, et cetera).



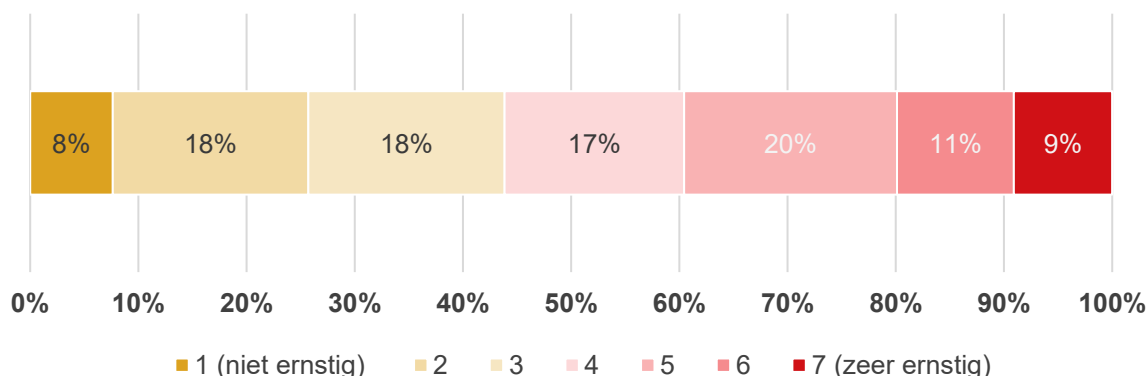
Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

3.2 Ervaren ernst van incidenten

De ervaren ernst van de incidenten, gemeten op een schaal van één (niet ernstig) tot zeven (zeer ernstig), loopt uiteen. Acht procent ervoer het meest recente incident als niet ernstig (score 1) en negen procent beschouwde het als zeer ernstig (score 7, Figuur 3.2). Eén op de vijf advocaten, de grootste groep, duidde het incident met een '5' aan.

Figuur 3.2 - Hoe ernstig heeft u dit meest recente incident ervaren op een schaal van 1 tot 7?

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

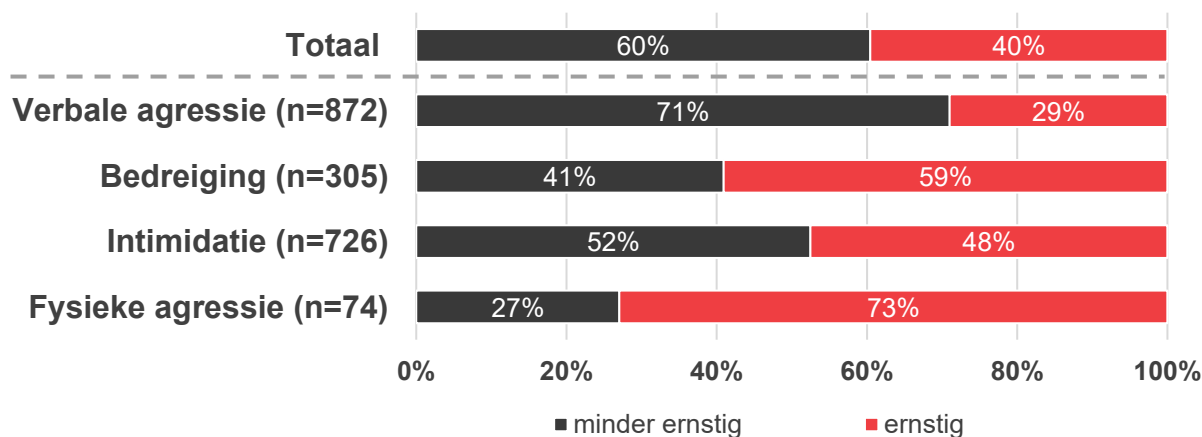


Twee vijfde ervaart meest recente incident als ernstig

De ervaren ernst kan worden omgerekend naar twee categorieën: 'minder ernstig' (samenvoeging van de categorieën 1, 2, 3 en 4) en 'ernstig' (samenvoeging van 5, 6 en 7). Drie vijfde (60%) van de incidenten is met deze herberekening als minder ernstig te typeren en twee vijfde als ernstig (40%). Verbale agressie wordt overwegend als 'minder ernstig' beoordeeld (71%), terwijl voor bedreiging en fysieke agressie het tegenovergestelde geldt: bijna zestig procent van de advocaten die bedreiging meemaakten, ervaart dit als ernstig, en bijna driekwart van de advocaten die fysieke agressie meemaakten, bestempelen dit als ernstig. Intimidatie werd in ongeveer de helft van de gevallen als ernstig beschouwd (48%).

Figuur 3.3 - Hoe ernstig heeft u dit meest recente incident ervaren op een schaal van 1 tot 7? Samengevoegd tot twee categorieën*

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).



Geen verschillen tussen mannen en vrouwen in ervaren ernst

Ruim vier op de tien vrouwelijke advocaten (41%) beschouwt het meest recente incident als ernstig, onder mannen is dit 36 procent. In 2024 beschouwden vrouwelijke advocaten incidenten nog vaker als ernstig in vergelijking met hun mannelijke collega's.



Voorbeelden van ernstige en minder ernstige incidenten

In het onderstaande kader staan een aantal voorbeelden van incidenten die advocaten hebben omschreven in het open antwoordenveld. Er is een onderscheid gemaakt in incidenten die advocaten als minder ernstig hebben ervaren (een cijfer tussen 1 en 4) en incidenten die als ernstig zijn beoordeeld (een cijfer tussen 5 en 7).

Minder ernstige incidenten (cijfer ernst tussen haakjes)

- “Dreigen met een gang naar de tuchtrechter.” (intimidatie, 1)
- “(Ex) cliënt gaf aan dat als hij uit de gevangenis zou komen hij wel even langs zou komen.” (verbale agressie, 2)
- “Bedreiging per e-mail van wederpartij, met de strekking “ik weet waar je kantoor is, we komen elkaar nog wel tegen.” (bedreiging, 4)
- “Cliënt was achteraf ontevreden over behaalde resultaat en bleef mij op een onprettige manier per e-mail benaderen, inclusief suggesties dat mij misschien nog wel eens iets zou overkomen.” (verbale agressie, 4)

Ernstige incidenten (cijfers ernst tussen haakjes)

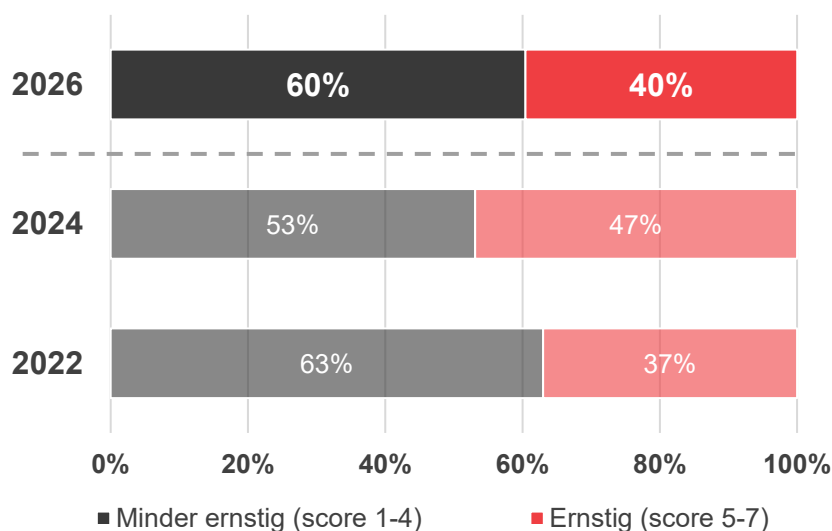
- “Bedreiging met geweld door een hond en bedreiging met fysiek geweld.” (bedreiging, 5)
- “Client dreigde met een klacht als ik niet exact deed wat hij wilde. En dreigt opnieuw met klachten naar klachtenfunctionaris kantoor als deze niet toegeeft in wat cliënt wil.” (intimidatie, 5)
- “Advocaat wederpartij en zijn cliënt waren het niet eens met het standpunt dat mijn cliënte innam. Zowel mijn cliënte als ik zijn meerdere keren gebeld, uitgescholden en onder druk gezet om de procedure in te trekken. Ook via e-mails werd een en ander duidelijk.” (verbale agressie, 6)
- “Bedreiging van mijn kinderen, echtgenote en mij. Uiteindelijk hebben zij Nederland moeten verlaten. Ik ben ondergedoken als ik in Nederland ben.” (fysieke agressie, 7)

Ervaren ernst incidenten: vergelijking met 2022 en 2024

In 2026 beoordelen vier op de tien advocaten een incident als 'ernstig'; in 2024 was dit bijna de helft (47%). In 2022 beoordeelde 37 procent het meest recente incident als 'ernstig'.

Figuur 3.4 - Hoe ernstig heeft u dit meest recente incident ervaren op een schaal van 1 tot 7? Samengevoegd tot twee categorieën. Vergelijking 2022, 2024 en 2026.

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

3.3 Richtpunt van agressie

Advocaten die agressie meemaakten, geven aan dat de geuite agressie voornamelijk gericht was op 'mij in functie als advocaat' (59%, Tabel 3.3), en (ook) 'op mij persoonlijk' (55%). Voor alle vormen van agressie zijn deze twee richtpunten het meest genoemd.

Volgens advocaten is agressie in een kleiner aantal gevallen (ook) gericht op hen als vertegenwoordiger of onderdeel van hun kantoor (10%) of van de advocatuur in het algemeen (7%). Agressie richting familie of vrienden komt in de regel minder voor. Echter, volgens vijftien procent van de advocaten die te maken kregen met bedreiging, was deze (ook) gericht op familie of vrienden. Dit percentage is aanzienlijk lager bij verbale agressie en intimidatie, waarbij slechts twee procent van de advocaten aangeeft dat familie of vrienden het doelwit waren.

Tabel 3.3 - Kunt u aangeven op wie of wat het meest recente incident was gericht?
(Meerdere antwoorden mogelijk). * *Uitgesplitst naar type incident.*

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Verbale agressie (n=497)	Bedreiging (n=114)	Intimidatie (n=335)	Fysieke agressie** (n=14)	Totaal (n=1.050)
Op mij in mijn functie als advocaat ***	59%	48%	64%	n=8	59%
Op mij persoonlijk	55%	77%	55%	n=7	58%
Op mij als vertegenwoordiger/ onderdeel van mijn kantoor	7%	11%	13%	n=1	10%
Op mij als vertegenwoordiger/ onderdeel van de advocatuur in het algemeen	8%	3%	6%	n=2	7%
Op mijn familie/vrienden	2%	15%	2%	n=2	4%
Anders	10%	8%	6%	n=2	9%
Weet ik niet	1%	1%	1%	n=0	1%

* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. Het totaal telt daarom op tot meer dan 100 procent.

** Het aantal incidenten van fysieke agressie (14) is statistisch gezien te laag om in percentages in de tabel te weergeven.

*** Het kan hierbij ook gaan om een nevenfunctie zoals een curator of bewindvoerder.

Richtpunt van agressie: vergelijking met 2022 en 2024

In 2026 geven zes op de tien advocaten aan dat het meest recente incident was gericht op hen 'in functie als advocaat' (Tabel 3.4). In 2024 gaf twee derde van de advocaten (65%) aan dat de agressie op hun functie als advocaat was gericht. Voor de andere richtpunten van agressie zijn geen grote verschillen zichtbaar ten opzichte van 2024 en 2022.

Tabel 3.4 - Kunt u aangeven op wie of wat het meest recente incident was gericht?

(Meerdere antwoorden mogelijk) *. *Vergelijking 2022, 2024 en 2026.* Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	2022 (n=567)	2024 (n=439)	2026 (n=1050)
Op mijn functie als advocaat **	53%	65%	59%
Op mij persoonlijk	67%	60%	58%
Op mij als vertegenwoordiger/onderdeel van mijn kantoor	14%	12%	10%
Op mijn familie/vrienden	8%	5%	4%
Op mij als vertegenwoordiger/onderdeel van de advocatuur in het algemeen	11%	5%	7%
Anders	6%	5%	9%
Weet ik niet	1%	1%	1%

* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. Het totaal telt daarom op tot meer dan 100 procent.

** Het kan hierbij ook gaan om een nevenfunctie zoals een curator of bewindvoerder.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

Vrouwelijke advocaten vinden incident vaker discriminerend dan mannelijke advocaten

De vraag is of advocaten het meest recente incident discriminerend van aard vonden en zo ja, wat voor vorm(en) van discriminatie zij ervoeren. In het geheel genomen geeft een ruime meerderheid (83%) aan dat het laatste incident volgens hen niet discriminerend van aard was (Tabel 3.5).

Er zijn verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke advocaten. Een kwart (25%) van de vrouwelijke advocaten vond het laatste incident dat ze meemaakten discriminerend van aard, tegenover acht procent van de mannen. Het gaat bij vrouwelijke advocaten vooral om discriminatie op basis van geslacht (15%), leeftijd (9%) en gender (5%).

Tabel 3.5 - Was het meest recente incident volgens u (ook) discriminerend van aard?

(Meerdere antwoorden mogelijk) *. Uitgesplitst naar geslacht. Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Mannelijke advocaten (n=453)	Vrouwelijke advocaten (n=569)	Totaal (n=1.050)
Op mijn geslacht	1%	15%	8%
Op mijn seksuele oriëntatie	1%	0%	0%
Op mijn gender	0%	5%	3%
Op mijn etnische achtergrond	1%	2%	2%
Op mijn geloof	1%	1%	1%
Op mijn leeftijd	1%	9%	5%
Op mijn fysieke kenmerken	1%	1%	1%
Anders	2%	4%	3%
Nee	92%	75%	83%

* Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. Het totaal telt daarom op tot meer dan 100 procent.

Discriminatie doelgroep: vergelijking met 2024

In 2026 geeft twee procent aan dat de discriminatie betrekking had op de etnische achtergrond van advocaten, en vijf procent zegt dat dit betrekking had op hun leeftijd. In 2024 was dit respectievelijk één en twee procent.

Tabel 3.6 - Was het meest recente incident volgens u (ook) discriminerend van aard?
Vergelijking 2024 en 2026. *
 (Meerdere antwoorden mogelijk) **. Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	2024 (n=439)	2026 (n=1.050)
Op mijn geslacht	9%	8%
Op mijn seksuele oriëntatie	1%	0%
Op mijn gender	0%	3%
Op mijn etnische achtergrond	1%	2%
Op mijn geloof	0%	1%
Op mijn leeftijd	2%	5%
Op mijn fysieke kenmerken	2%	1%
Anders	4%	3%
Nee	84%	83%

* Ten opzichte van 2024 zijn er enkele kleine veranderingen doorgevoerd in de vraagstelling en antwoordcategorieën van deze vraag.

** Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. Het totaal telt daarom op tot meer dan 100 procent.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

3.4 Aanleiding voor agressie

Wat was de aanleiding voor agressie, bedreiging of intimidatie? Advocaten dachten met name dat de agressie die zij meemaakten een ‘uiting van oplopende emoties’ was (37%). Bijna een kwart (23%) geeft aan dat de agressie bewust is gebruikt om een bepaald doel te bereiken (Tabel 3.7). Als derde noemt een vijfde (20%) van de advocaten dat de agressie vooral een uiting van ongenoegen was over een bepaalde situatie of gang van zaken.

Tabel 3.7 laat ook zien dat er duidelijke verschillen zijn tussen de vormen van agressie. Verbale agressie is volgens advocaten met name een uiting van oplopende emoties en/of frustraties (47%) en ongenoegen over een bepaalde situatie of gang van zaken (26%). Intimidatie wordt volgens advocaten vooral bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken (43%). Bedreiging is in de beleving van betrokkenen veelal een uiting van oplopende emoties/frustraties of een instrumentele vorm van agressie om een bepaald doel te bereiken (beide 29%).

**Tabel 3.7 - Als u terugdenkt aan het meest recente incident was het volgens u...
Uitgesplitst naar type incident.**

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Verbale agressie (n=497)	Bedreiging (n=114)	Intimidatie (n=335)	Fysieke agressie** (n=14)	Totaal (n=1.050)
Vooraf een uiting van oplopende emoties en/of frustratie	47%	29%	26%	n=1	37%
Bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken	10%	29%	43%	n=4	23%
Vooraf een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie of de gang van zaken	26%	14%	13%	n=2	20%
Vooraf een uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie	7%	8%	8%	n=4	8%
Iets anders	6%	13%	5%	n=2	7%
Dat is voor mij niet duidelijk	4%	7%	5%	n=1	5%

* Het aantal incidenten van fysieke agressie (14) is statistisch gezien te laag om in percentages in de tabel te weergeven.

Aanleiding voor agressie: vergelijking met 2022 en 2024

Ten opzichte van de voorgaande edities in 2022 en 2024 lijken er enkele ontwikkelingen plaats te hebben gevonden (Tabel 3.8). Agressie als uiting van oplopende emoties en als uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie zijn beide gestegen ten opzichte van 2024. Agressie als uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie is daarentegen gedaald ten opzichte van 2024 (van 14% naar 8%). Daarmee zet de dalende trend, die is ingezet tussen 2022 en 2024, zich voort. Enkel bewust agressie gebruiken om een bepaald doel te bereiken is ongeveer gelijk gebleven in 2026.

Tabel 3.8 - Als u terugdenkt aan het meest recente incident was het volgens u... Vergelijking 2022, 2024 en 2026.

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	2022 (n=567)	2024 (n=439)	2026 (n=1050)
Vooraf een uiting van oplopende emoties en/of frustratie	17%	12%	37%
Bewust gebruikt om een bepaald doel te bereiken	15%	20%	23%
Vooraf een uiting van ongenoegen over een bepaalde situatie, de gang van zaken	13%	8%	20%
Vooraf een uiting van ongerichte, onvoorspelbare agressie	18%	14%	8%
Iets anders	19%	21%	7%
Dat is voor mij niet duidelijk	11%	16%	5%



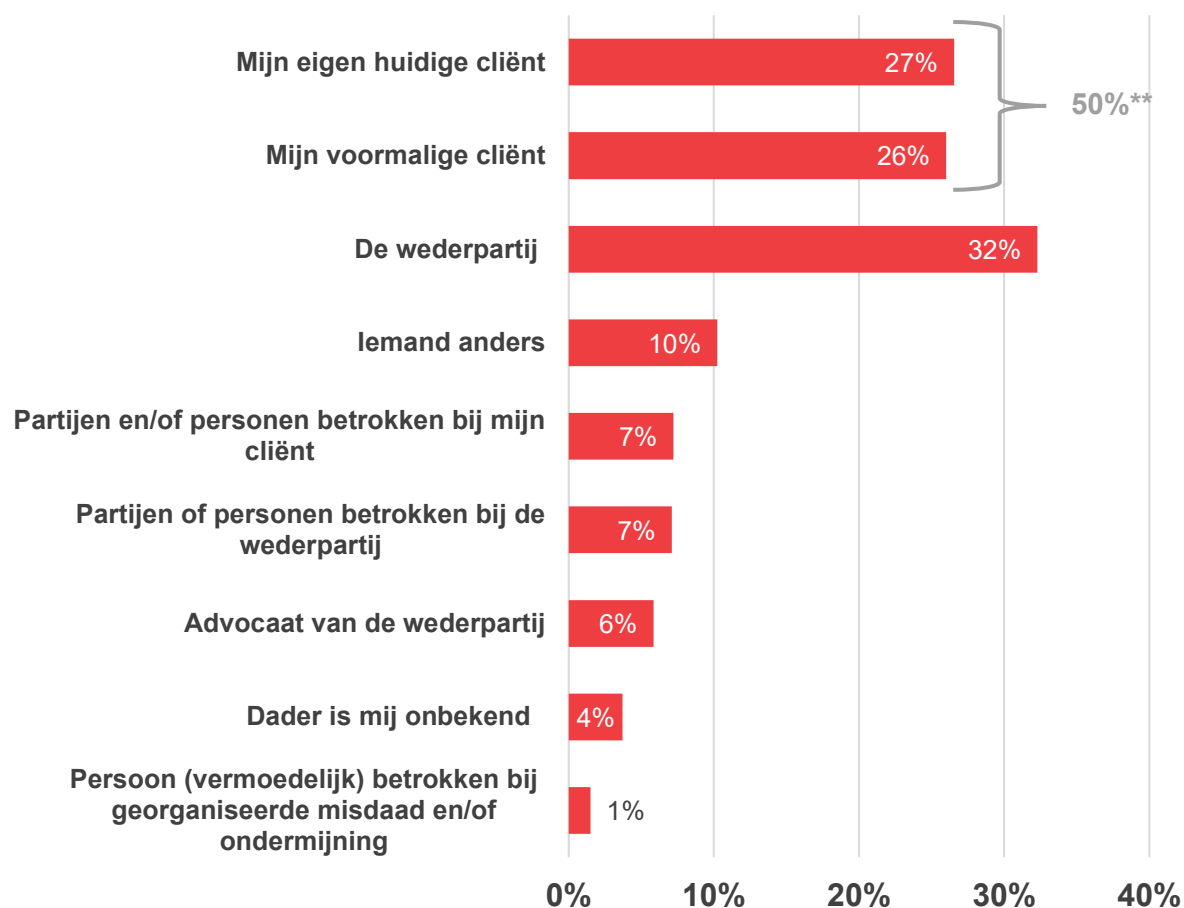
Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

3.5 Bron van agressie

Volgens de advocaten die een incident hebben meegemaakt, heeft de huidige of voormalige cliënt in meer dan de helft van de gevallen het meest recente incident veroorzaakt (53%, Figuur 3.5). In bijna één derde van de gevallen ging het om de wederpartij (32%). Bij zeven procent van de incidenten kwam de agressie volgens advocaten vanuit partijen of personen die betrokken zijn bij de cliënt.

Figuur 3.5 - Door wie werd het meest recente incident geuit? *

(meerdere antwoorden mogelijk) Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).



* Cliënten, wederpartijen en betrokkenen daarvan kunnen personen of partijen zijn. Dit is niet nader gespecificeerd.

** De cliënt is de meest voorkomende bron van agressie. Er zijn 50 advocaten die zowel de huidige als de voormalige cliënt hebben aangegeven bij deze vraag. Dit percentage volgt uit het aantal advocaten dat de huidige cliënt heeft aangegeven plus het aantal advocaten dat de voormalige cliënt heeft aangegeven min die 50 advocaten. Daardoor tellen de percentages hier niet goed op.

Cliënt en wederpartij belangrijkste bron van agressie

De wederpartij blijkt bij alle verschillende vormen van agressie een belangrijke veroorzaker (Tabel 3.9). Van de advocaten die te maken hebben gehad met verbale agressie, intimidatie of bedreiging, was de wederpartij in de meeste gevallen de bron, variërend tussen 32 en 39 procent. Bij verbale agressie werd ook een aanzienlijk deel geuit door de huidige (38%) of voormalige (24%) cliënt. Bij bedreiging is de voormalige cliënt ook een grote bron (34%). Bij intimidatie zijn ook weer de huidige (24%) en voormalige cliënt (25%) de meest voorkomende bronnen. Opmerkelijk is dat de advocaat van de wederpartij in tien procent van de gevallen de veroorzaker van intimidatie is.

Tabel 3.9 - Door wie werd het meest recente incident geuit? *

(Meerdere antwoorden mogelijk). Uitgesplitst naar type agressie. Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Verbale agressie (n=497)	Bedreiging (n=114)	Intimidatie (n=335)	Fysieke agressie** (n=14)	Totaal (n=1.050)
Wederpartij	34%	39%	32%	n=6	32%
Eigen huidige cliënt	31%	16%	24%	n=4	27%
Eigen voormalige cliënt	24%	34%	25%	n=2	26%
Betrokkenen van wederpartij	8%	2%	8%	n=2	7%
Betrokkenen van eigen cliënt	8%	3%	9%	n=1	7%
Advocaat wederpartij	5%	0%	10%	n=1	6%
Persoon betrokken bij georganiseerde misdaad	1%	0%	3%	n=2	1%
Iemand anders	11%	8%	10%	n=0	10%
Pleger is onbekend	4%	4%	1%	n=2	4%

* Cliënten en wederpartijen en betrokkenen daarvan kunnen personen of partijen zijn. Dit is niet nader gespecificeerd.

** Het aantal incidenten van fysieke agressie (14) is te laag om in percentages in de tabel te weergeven.

Bron van agressie: vergelijking met 2022 en 2024

In vergelijking met 2022 is er een afname in het percentage van 'partijen of personen betrokken bij de wederpartij' als bron van agressie (van 12% in 2022 naar 7% in 2026). Het algemene beeld dat agressie in de meeste gevallen door een cliënt of wederpartij is veroorzaakt, is door de jaren heen dus niet veranderd.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

Bespreken, aangifte en gevolgen

4 Bespreken, aangifte en gevolgen

Om inzicht te krijgen in hoeverre advocaten een incident met agressie en intimidatie hebben besproken, aangifte hebben gedaan en of zij nadelige gevolgen hebben ervaren, zijn aan hen enkele gerichte vragen gesteld.

4.1 Bespreken incidenten

Het overgrote deel van de advocaten (84%) die te maken kregen met agressie, heeft het incident met iemand besproken (Tabel 4.1), veelal met collega's of kantoorgenoten (65%). Ruim een kwart (27%) heeft (ook) met de sociale omgeving over het incident gesproken. Daarna volgen respectievelijk de werkgever (12%), de patroon (11%) en de lokale deken (10%).

Tabel 4.1 - Heeft u het meest recente incident gemeld of besproken, zo ja bij wie?

(Meerdere antwoorden mogelijk). Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	%
Collega's/kantoorgenoten	65%
Mijn sociale omgeving	27%
Mijn werkgever	12%
Mijn patroon*	11%
Lokale deken	10%
Politie	7%
NOvA Noodnummer	3%
Vertrouwensadvocaat	2%
Vertrouwenspersoon van het kantoor	2%
Specialisatievereniging	1%
Hulplijn LawCare	0%
Met iemand anders	10%
Ik heb het niet besproken	16%

* Percentage gebaseerd op het totaal aantal advocaat-stagiairs dat de vragenlijst heeft ingevuld (n=304). De patroon is alleen voor advocaat-stagiairs een aanspreekpunt.

De ernst van het incident speelt een rol bij de keuze om er wel of niet over te praten. Van de advocaten die het incident als (zeer) ernstig ervoeren, besprak 91 procent het voorval met iemand, tegen 80 procent van de groep die een minder ernstig incident heeft meegemaakt. Ernstige incidenten werden vaker besproken met collega's (69%), de sociale omgeving (36%) en de lokale deken (21%) dan minder ernstige incidenten. Het valt op dat minder ernstige incidenten nauwelijks worden gemeld bij of besproken met de lokale deken (3%) of politie (2%).

Tabel 4.2 - Bespreken van incidenten naar ernst van het incident.

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Minder ernstig (n=605)	Ernstig (n=445)
Collega's/kantoorgenoten	62%	69%
Mijn sociale omgeving	21%	36%
Lokale deken	3%	21%
Politie	2%	15%
Mijn werkgever	11%	15%
Mijn patroon*	11%	12%
NOvA Noodnummer	1%	6%
Vertrouwenspersoon van het kantoor	1%	4%
Specialisatievereniging	0%	2%
Hulplijn LawCare	0%	0%
Vertrouwensadvocaat	1%	3%
Met iemand anders	7%	13%
Ik heb het niet besproken	20%	9%

** Percentage gebaseerd op het totaal aantal advocaat-stagiairs dat de vragenlijst heeft ingevuld (n=304).

De patroon is alleen voor advocaat-stagiairs een aanspreekpunt.

Sociale omgeving en kantoorgenoten vaker gesprekspartner voor vrouwelijke advocaten

Mannelijke en vrouwelijke advocaten verschillen in de mate waarin ze hun ervaringen met agressie bespreken. Zowel het overgrote deel van de mannelijke advocaten als van de vrouwelijke advocaten besprak het incident. Vrouwen (88%) doen dit echter iets vaker dan mannen (81%). Er zijn eveneens verschillen in de personen met wie ze het incident bespreken. Vrouwelijke advocaten bespreken het incident vaker met hun sociale (privé) omgeving dan mannelijke vakgenoten (31% versus 23%). Ook stappen ze vaker naar hun collega's of kantoorgenoten (70% versus 60%) of hun patroon (14% versus 7%).

Bespreken incident: vergelijking met 2022 en 2024

Uit cijfers van het landelijk toezicht blijkt dat het aantal meldingen van bedreigde advocaten bij de lokale dekens de afgelopen jaren is toegenomen. In 2023 werden er 116 meldingen geregistreerd. In 2024 is dit gestegen naar 204 en in 2025 naar 212. Deze data zijn niet afkomstig uit dit onderzoek, het betreft meldingen die rechtstreeks bij lokale dekens zijn binnengekomen. Deze cijfers zijn daarom niet één op één te vergelijken met de resultaten van deze studie. Dit komt doordat de cijfers van het landelijk toezicht betrekking hebben op alle mogelijke incidenten in een jaar, terwijl in de enquête van dit onderzoek specifiek naar het meest recente incident is gevraagd. Daarnaast gaan de cijfers van het landelijk toezicht uitsluitend over meldingen. Terwijl de vragen in deze enquête ook het bespreken van een incident kunnen omvatten. Het is niet duidelijk of advocaten het bespreken van een incident ook zien als een melding en of ze dat zodanig hebben geregistreerd.

In 2026 geeft 84 procent van de advocaten aan, het incident te hebben besproken (Tabel 4.3). Dit is ongeveer gelijk aan het percentage in 2022 en 2024. Het aantal advocaten dat het incident in 2026 met hun sociale omgeving heeft besproken is 27 procent en tien procent heeft het met de lokale deken besproken. In 2024 was dit respectievelijk 34 en 15 procent.

Tabel 4.3 - Heeft u het meest recente incident gemeld of besproken, zo ja bij wie?
(Meerdere antwoorden mogelijk)

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n verschilt per meting).

	2022 (n=567)	2024 (n=439)	2026 (n=1.050)
Collega's/kantoorgenoten	74%	68%	65%
Mijn sociale omgeving*	n.v.t.*	34%	27%
Lokale deken	10%	15%	10%
Politie	10%	11%	7%
Mijn patroon**	9%	11%	11%
Mijn werkgever	n.v.t.*	11%	12%
NOvA Noodnummer	3%	5%	3%
Vertrouwenspersoon van het kantoor	1%	5%	2%
Specialisatievereniging	1%	0%	1%
Hulplijn LawCare	0%	1%	0%
Vetrouwensadvocaat	n.v.t.*	1%	2%
Met iemand anders	12%	9%	10%
Ik heb het niet besproken	14%	14%	16%

* Deze antwoordcategorie is in 2024 toegevoegd.

** Percentage gebaseerd op het totaal aantal advocaat-stagiairs dat de vragenlijst heeft ingevuld (n=304). De patroon is alleen voor advocaat-stagiairs een aanspreekpunt.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

4.2 Bespreken incident en vervolg



Omdat bespreekbaarheid van incidenten kan samenhangen met de cultuur van de advocatuur en van advocatenkantoren is in de focusgroepen gevraagd of advocaten de kantoor- en advocatencultuur kunnen omschrijven. Waar eerder is gesteld dat de onderlinge verhoudingen binnen de advocatuur verharder, geven advocaten op basis van deze vragen aan dat er binnen het kantoor juist sprake is van collegialiteit. In grotere kantoren is er wel sprake van een zekere hiërarchie, maar die is volgens de advocaten niet leidend. Het valt op dat advocaten de sfeer binnen hun eigen kantoor als fijn beschrijven, maar buiten hun kantoor als minder fijn. Dit verschilt uiteraard van rechtsgebied tot rechtsgebied en van kantoor tot kantoor. Buiten het kantoor is sprake van een hiërarchische en 'met de ellebogen werkende' cultuur. Zo benoemt een advocaat: *"De cultuur is geweldig, van oudsher, heel erg inhoud gedreven en op samenwerking. Maar we hebben ook een [andere, red.]*

vestiging en dat is echt een [kantoor in een bepaald zakendistrict, red.]. (...) Dus dat is heel erg verschillend.”

De advocaten vertellen dat het continu bezig zijn met conflicten er soms toe leidt dat advocaten er ook onderling met gestrekt been in gaan.

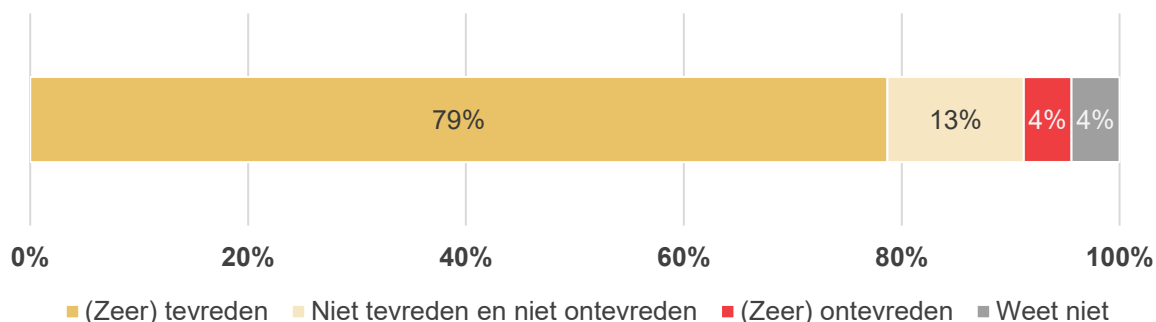
Daarnaast wordt in de focusgroepen benoemd dat zowel de grootte van het kantoor als de hoeveelheid en variatie aan rechtsgebieden binnen dat kantoor tot gevoelens van eenzaamheid kan leiden; voornamelijk bij beginnende advocaten. Grotere kantoren hebben ook voordelen. Zo kan een ervaren collega-advocaat meekijken met de correspondentie met een cliënt. Dit kan prettig zijn als er sprake is van een intimiderende toon. Meestal is de intimidatie (net) niet genoeg om een opdracht te beëindigen of voelt de advocaat zich niet in de positie om dat te doen. Een van de advocaten vertelt: *“Dat een ervaren collega meekijkt met hele correspondentie helpt niet altijd, want vaak is het dan net niet erg genoeg om de opdracht te beëindigen. Dus ja, dan moet je wel verder.”* Volgens de advocaten in de discussie moet vanuit dat uitgangspunt vervolgens vooruit worden geblikt naar hoe de opdracht het beste kan worden voortgezet. Het helpt hierbij om met een collega ervaringen te kunnen bespreken. Het gaat erom waar de grens ligt en hoe er in de toekomst het beste op dergelijke situaties gereageerd kan worden.

Een bemoeilijkende factor is dat advocaten vertellen dat er in de advocatuur een hoge werkethiek is waarbij men niet vies is van lange dagen en “moeilijke mensen”. Een advocaat steekt de handen uit de mouwen en is 24/7 advocaat. Een advocaat moet een dikke huid hebben en daar hoort de omgang met minder gewenste situaties zoals vervelende opmerkingen of flirten bij. Dit is volgens sommige advocaten in beginsel een ongewenste situatie. Het is een glijdende schaal waardoor grenzen fluïde worden en het lastig wordt om ze aan te geven. Het is belangrijk om een leidraad te hebben in de omgang met cliënten en deze ontbreekt eigenlijk. *“Als we dit niet goed aan onze stagiairs leren, dan is er een grens die vervaagt. En dan is het misschien op het gegeven moment ergens een keer te laat. (...) Ik heb me dan wel altijd gesteund gevoeld op kantoor, maar ik denk dat de informatievoorziening echt tekort heeft geschoten.”*

Bijna acht op de tien (79%) advocaten die te maken kregen met een agressie-incident en dit hebben besproken, zijn tevreden over de manier waarop ze dit hebben kunnen doen. Vier procent is ontevreden (Figuur 4.1). Dit is ongeveer gelijk aan de voorgaande jaren.

Figuur 4.1 - In hoeverre bent u tevreden over de wijze waarop u het incident met anderen hebt kunnen bespreken?

Basis: advocaten die het meest recente incident hebben besproken (n=873).



Geen verschillen tussen mannen en vrouwen over het bespreken incident

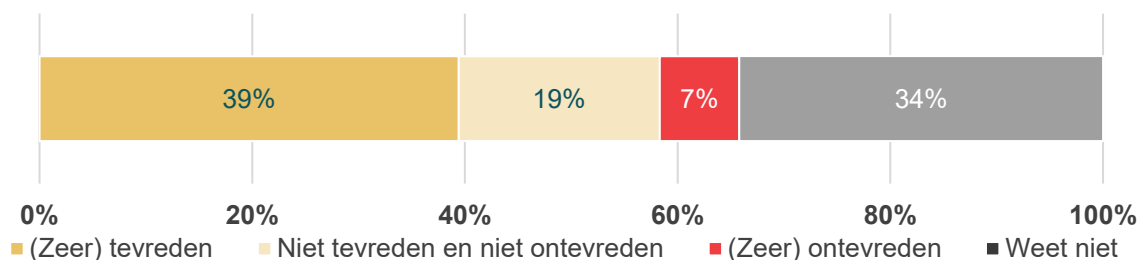
Bij zowel mannelijke (77%) als vrouwelijke (82%) advocaten is het merendeel (zeer) tevreden over de manier waarop ze het incident hebben kunnen bespreken. Ook het percentage dat (zeer) ontevreden is, is ongeveer gelijk (5% van de mannen en 3% van de vrouwen).

Vier op de tien advocaten tevreden met vervolg

Hoe tevreden zijn advocaten met de opvolging na het bespreken van het incident? Vier op de tien advocaten (39%) die het incident hebben besproken, is (zeer) tevreden over het vervolg dat eraan is gegeven. Zeven procent is er ontevreden over. Opvallend is dat een groot deel van de advocaten 'weet niet' heeft geantwoord (34%) en dus kennelijk geen zicht heeft op de wijze van afhandeling.

Figuur 4.2 - In hoeverre bent u tevreden over de wijze waarop er een vervolg aan is gegeven?

Basis: advocaten die het meest recente incident hebben besproken (n=873).



Uit de focusgroepen blijkt dat advocaten over het algemeen (zeer) tevreden zijn over hoe hun kantoor heeft gehandeld. Eén van de advocaten geeft aan dat zij elke dreiging met iedereen op het kantoor hebben besproken. *“Mailtjes gedeeld en ook instructies aan het secretariaat. Niet zomaar meer de deur openmaken. Ik heb een videodeurbel laten installeren, allemaal van dat soort dingen. Daar had ik geen enkele moeite mee. Wij hebben ook een klein kantoor, dus ik kon dat met iedereen natuurlijk makkelijk delen.”* Maar ook advocaten van grotere kantoren geven aan dat zij het gevoel hebben gehad dat zij vrij waren om de agressie die zij hadden meegemaakt te delen op kantoor, ofwel met collega's of met hun werkgever of patroon. Zo wordt benoemd dat de advocaten op kantoor elkaar onderling steunen. *“Ik heb mij eigenlijk volledig gesteund gevoeld door kantoor, er heerst een hele open cultuur. En je*

staat altijd op andermans schouders. (...) En ik heb dit altijd met mijn directe collega's gewoon besproken, hoe het zit en hoe het op mij overkomt.”

Op het moment dat advocaten in de focusgroepen specifiek wordt gevraagd naar de ervaren steun door hun kantoor, zijn zij daar over te spreken. De advocaten zijn kritischer over de houding van externe partijen, zoals de deken, de politie, het Openbaar Ministerie en/of de NOvA. Op de eerste reactie van deze partijen kijkt men nog positief terug, maar op langere termijn zijn de ervaringen negatiever van aard. Vooral over de opvolging na een incident is men kritisch. *“De eerste dagen krijg je dan een afspraak om de locatie van je telefoonnummer permanent te delen, zodat de politie direct weet waar je bent en wat er is en dat ging dag één best wel goed. Ik moest direct bellen als ik weer bedreigingen ontving en ze sprongen nog net niet gelijk in de auto, dus dat ging best goed. Maar na een week was er een ander incident waar ik niks mee te maken had. (...) Maar ze waren niet bereikbaar voor mij dus toen ging het nietenderend en daarna werd het ook eigenlijk best wel heel erg stil en hoorde ik na een half jaar dat de politie het onderzoek had afgesloten.”* Een andere advocaat vertelt dat de ervaring met de politie en de vertrouwensadvocaat juist positief was, maar het contact met de NovA was minder positief: *“Ik vond dat zij [politie] heel actief bezig waren. En vanuit de Orde is er twee keer na gebeld en dat was het dan. Ik heb eigenlijk meer gehad aan het telefoontje van een vertrouwensadvocaat. Daar kan je gewoon veel meer je ei kwijt.”*

4.3 Aangifte doen

Bij vijf procent van de incidenten is aangifte gedaan (Tabel 4.4). In 2024 ging het om zeven procent, maar dit verschil is niet statistisch significant. Advocaten deden voornamelijk aangifte van ‘ernstige’ incidenten (15% versus 1% minder ernstig, Tabel 4.4).⁷

Van verbale agressie en intimidatie werd het minst vaak aangifte gedaan, respectievelijk in twee en vier procent van de gevallen. Bij bedreiging gebeurde dit vaker, namelijk in 15 procent van de gevallen. Bij fysieke agressie werd bij vijf van de van de 14 uitingen aangifte gedaan.

De meeste advocaten deden zelf aangifte (3%, niet in tabel). Een enkele keer deed het kantoor dit namens de advocaat (1%).

⁷ Advocaten beoordeelden zelf de ernst van het meest recente incident op een schaal van 1 tot 7. Een incident dat met een score 5, 6 of 7 is beoordeeld, is in dit onderzoek getypeerd als ‘ernstig’.

Tabel 4.4 - Percentage aangiften naar type en ernst incident (% aangifte gedaan)

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050)

	%
Totaal	5%
Type incident	
Bedreiging	15%
Intimidatie	4%
Verbale agressie	2%
Fysieke agressie	5 van de 14
Perceptie van ernst incident	
Ernstig	9%
Minder ernstig	1%

Bijna de helft van degenen die aangifte deden, is tevreden over de manier waarop de aangifte door de politie is behandeld (41%). Echter, een bijna even groot deel (35%) is ontevreden. De rest is neutraal (13%) of weet het niet (11%).

Veilige Publieke Taak (VPT-) aangifte

Van de 52 advocaten die aangifte hebben gedaan zijn 16 van hun aangiften behandeld als Veilig Publieke Taak (VPT). In 12 gevallen gaven advocaten aan dat dit niet gebeurd is. Het merendeel van de advocaten (24) gaf echter aan dat ze niet weten of de aangifte als VPT is behandeld.

Tabel 4.5 - Aantal aangiften dat als Veilig Publieke Taak (VPT-) aangifte is behandeld

Basis: Aantal advocaten dat aangifte heeft gedaan (n=52)

	Aantal	Percentage (%)
Ja	16	33%
Nee	12	22%
Weet ik niet	24	45%

* Er wordt hier gesproken van aantallen in plaats van percentages, omdat er sprake is van een te laag aantal respondenten (n=52).

Politie meestal degene die wist dat het om een VPT-zaak ging

In de helft van de gevallen (8) wist de politie(ambtenaar) dat een advocaat in de VPT-doelgroep valt (Tabel 4.6). In vier gevallen vertelde de advocaat zelf dat hij of zij tot deze doelgroep behoort, en in twee gevallen werd dit door de werkgever verteld. In de open antwoorden benoemde één advocaat dat de politie dit vertelde. In het andere geval is een advocaat via de Orde in contact gekomen met een speciale begeleider vanuit het Openbaar Ministerie.

Tabel 4.6 - Redenen voor waarom de aangifte wel als Veilige Publieke Taak (VPT-) aangifte is behandeld.

Basis: Aantal advocaten dat wel een VPT-aangifte heeft gedaan (n=16)

	Aantal
Ik heb verteld dat ik als advocaat in de VPT-doelgroep val	4
Mijn werkgever/ kantoor wist dat ik als advocaat in de VPT-doelgroep val	2
De politieambtenaar wist dat ik als advocaat in de VPT-doelgroep val	8
Anders	2

Advocaten soms onbekendheid met VPT

In drie gevallen was de advocaat zich er niet van bewust dat het mogelijk was om een aangifte als VPT-aangifte te behandelen (Tabel 4.7). Dit was ook drie keer het geval bij een politieambtenaar. In één enkel geval was de werkgever zich hier niet van bewust.



In meerdere gevallen werd een ander antwoord gegeven. In twee van deze gevallen kan het antwoord geclassificeerd worden als 'ik wist niet dat dat kon'. In één aangifte als 'de politieambtenaar wist niet dat dat kon'. In een ander geval wilde de politie de aangifte niet opnemen omdat de bedreiging niet concreet genoeg was.

Tabel 4.7 - Redenen voor waarom de aangifte niet als Veilige Publieke Taak (VPT-) aangifte is behandeld

Basis: Aantal advocaten dat geen VPT-aangifte heeft gedaan (n=12)

	Aantal
Ik wist niet dat dat kon	3
Mijn werkgever/ kantoor wist niet dat dat kon	1
De politieambtenaar wist niet dat dat kon	3
Dat wilde ik niet	0
Het werd mij afgeraden	0
Anders	5

4.4 Niet bespreken en/of geen aangifte doen

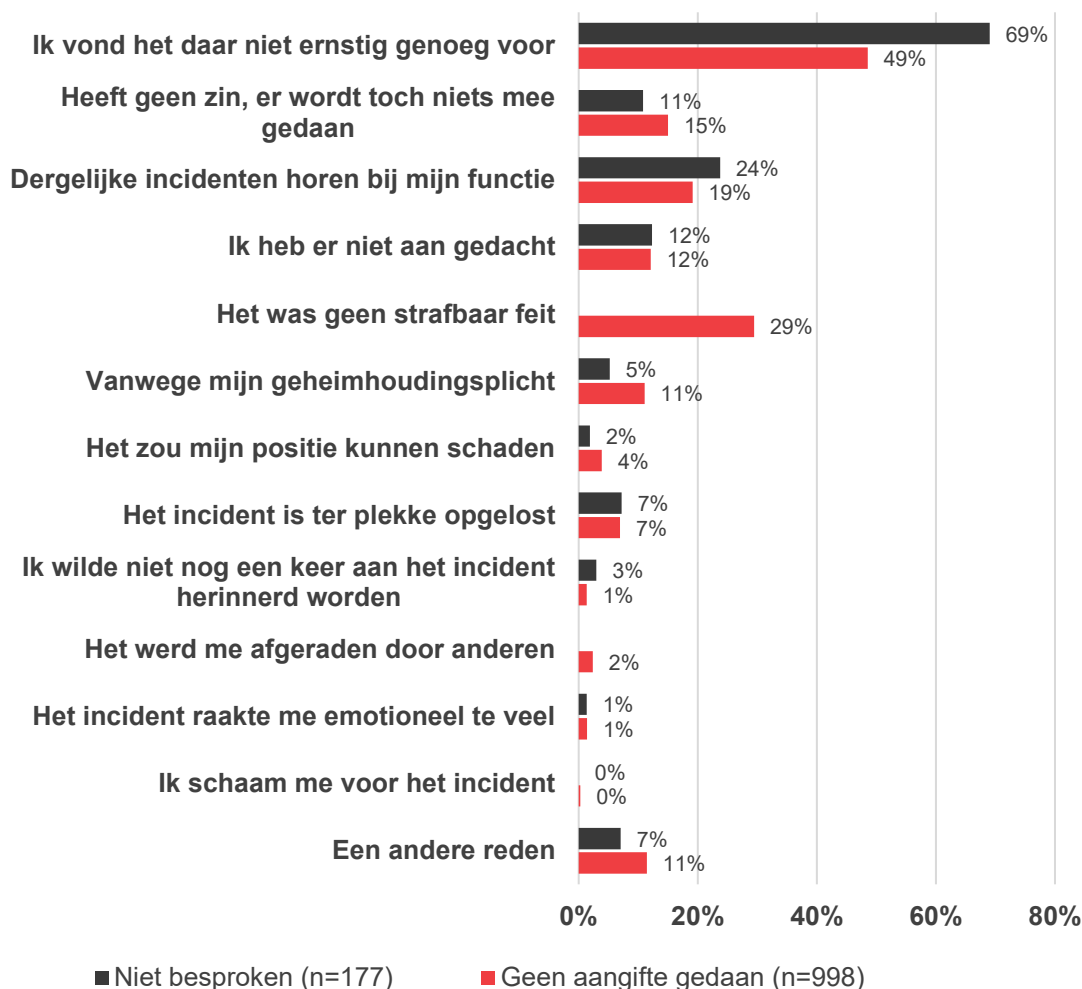
Advocaten hebben verschillende redenen om niet over een incident te praten of geen aangifte te doen. De meest voorkomende reden is dat ze het niet ernstig genoeg vinden (69%). Bijna een kwart (24%) van deze groep geeft aan dat dergelijke incidenten bij de functie horen (Figuur 4.3).

Van de advocaten die geen aangifte hebben gedaan, geeft 49 procent aan dat ze het incident niet ernstig genoeg vonden. Bijna een derde (29%) geeft aan dat dit kwam omdat er geen sprake was van een strafbaar feit.

Redenen zoals de geheimhoudingsplicht, (vrees voor) schade aan de positie van de advocaat, of emotionele redenen zoals schaamte, worden slechts door een klein deel van de advocaten genoemd.

Figuur 4.3 - Kunt u aangeven waarom u het meeste recente incident niet heeft gemeld of met iemand besproken of waarom u geen aangifte heeft gedaan?

(Meerdere antwoorden mogelijk) Basis: advocaten die het meest recente incident niet hebben besproken (n=177) en advocaten die geen aangifte hebben gedaan (n=998).



Elf procent van de advocaten die geen aangifte hebben gedaan, noemt een andere reden. Deze advocaten noemen onder andere dat ze bang zijn dat het erger wordt, dat de situatie kan escaleren, of dat ze alleen een melding hebben gedaan bij de politie.

“Aangifte bij de politie zal in dit geval voor mij niets oplossen.”

“Bang dat hij dan juist iets zou doen.”

“Bij aangifte worden je adresgegevens niet beschermd”.

“Cliënt heeft een psychiatrische stoornis.”

“Er is een melding van opgesteld, zodat mijn kantoor direct gekoppeld zou worden aan de eerdere intimidatie.”

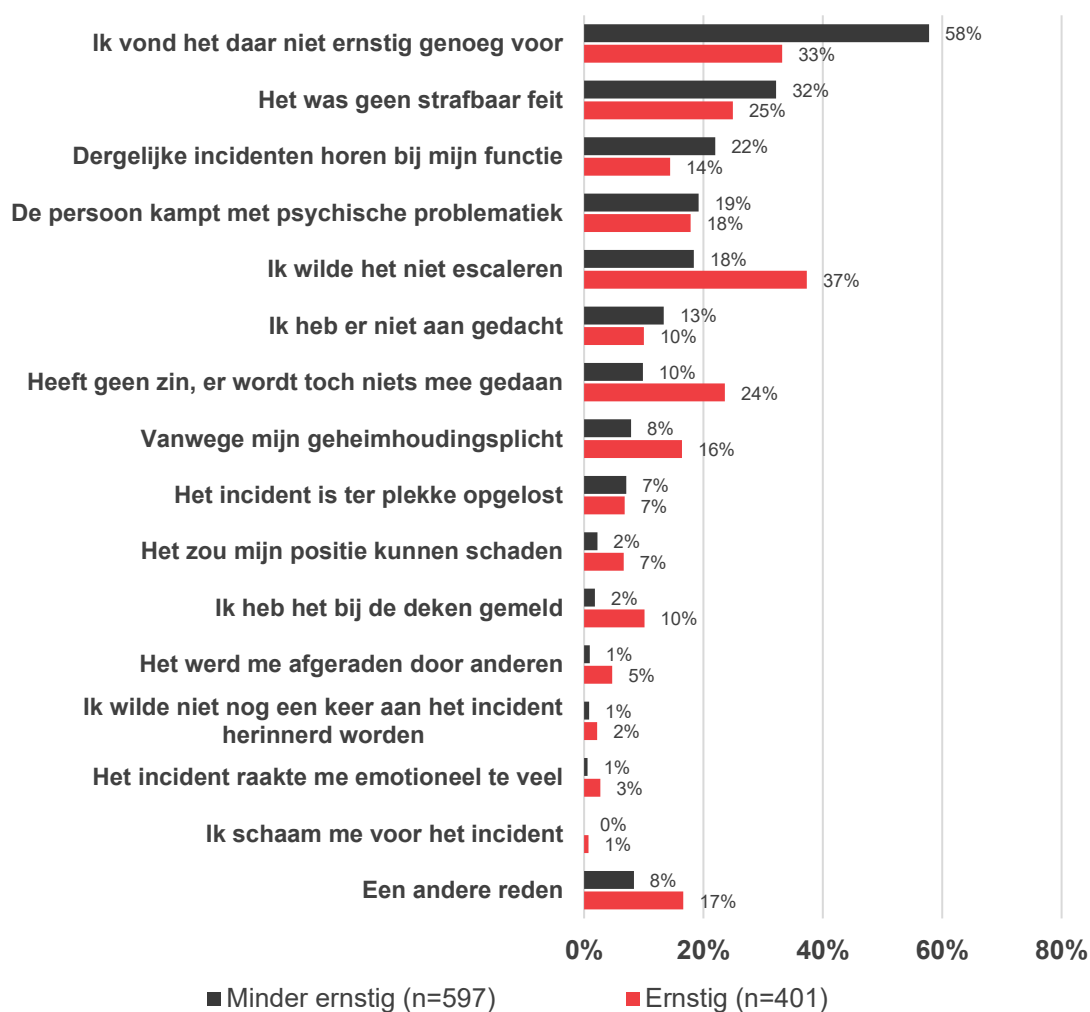
Redenen om geen aangifte te doen verschillen naar ernst incident

Advocaten die het meest recente incident beoordelen als 'ernstig', hebben andere redenen om geen aangifte te doen dan advocaten die het meegemaakte incident als 'minder ernstig' inschatten (Figuur 4.4). Onder de advocaten die het incident ernstig vonden, geeft 37 procent aan dat ze als voornaamste reden geen aangifte hebben gedaan omdat ze het incident niet willen escaleren. Advocaten die het incident als minder ernstig inschatten noemen dat het incident, naar eigen inschatting, niet ernstig genoeg was als meest voorkomende reden (58%).

Onder de advocaten die het incident ernstig vonden, geeft 33 procent als reden dat het incident niet ernstig genoeg was, 25 procent geeft aan dat er geen sprake was van een strafbaar feit, en nog eens 24 procent geeft als reden dat het geen zin heeft om aangifte te doen, omdat de verwachting is dat er toch niets mee wordt gedaan. Advocaten die het incident minder ernstig beschouwden, zeggen dat het niet ging om een strafbaar feit (32%) of dat dergelijke incidenten bij hun functie horen (22%).

Figuur 4.4 - Kunt u aangeven waarom u geen aangifte van het meest recente incident heeft gedaan?

(Meerdere antwoorden mogelijk). Uitgesplitst naar ernst. Basis: advocaten die geen aangifte hebben gedaan (n=998).



Vrouwelijke advocaten noemen vaker ‘het is geen strafbaar feit’ als reden om geen aangifte te doen

Er is geen verschil in het aangiftepercentage tussen mannelijk en vrouwelijke advocaten. Wel verschillen mannelijke en vrouwelijke advocaten in hun redenen om geen aangifte te doen. Vrouwelijke advocaten geven vaker aan dat er geen sprake was van een strafbaar feit (33% versus 25% van de mannelijke advocaten) en dat de persoon kampt met psychische problematiek (22% versus 15% van de mannelijke advocaten).

4.5 Tuchtklacht

Advocaten bij wie het meest recente incident werd veroorzaakt door de advocaat van de wederpartij (n=51), is gevraagd of zij een tuchtklacht hebben ingediend of dat hun kantoor dit heeft gedaan. Vier procent zegt een tuchtklacht te hebben ingediend. Het indienen van een tuchtklacht werd ook in 2022 en 2024 in een zeer beperkt deel van de gevallen (1-5%) gedaan.⁸

4.6 Nadelige gevolgen agressie

Ongeveer zeven op de tien advocaten die te maken hebben met agressie, intimidatie of bedreiging, ervaart hier negatieve effecten door. Dit beeld is door de jaren heen hetzelfde gebleven.

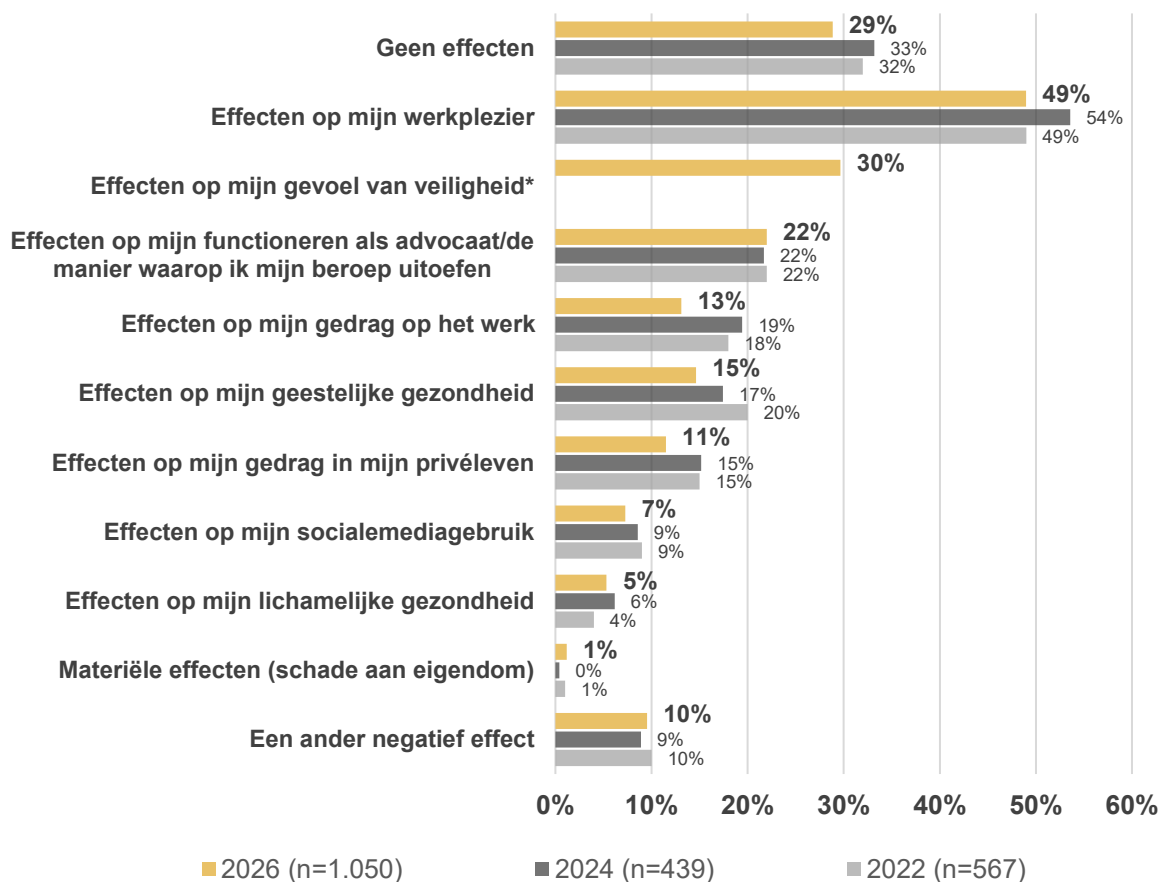
Het meest genoemde negatieve effect is een afname van het werkplezier (49%). Daarna volgen effecten op het gevoel van veiligheid (30%), het functioneren als advocaat en/of de manier waarop de advocaat zijn of haar beroep uitoefent (22%) en effecten op de geestelijke gezondheid (15%).

Daarnaast zijn er ook enkele trends zichtbaar. Het aandeel van de advocaten die effecten op de geestelijke gezondheid noemen is met vijf procent afgenomen ten opzichte van 2022. Ook is het aandeel advocaten dat negatieve effecten op hun gedrag op het werk ervaart, afgenomen met zes procent ten opzichte van 2024.

⁸ Dit betreft geen significant verschil vergeleken met 2026. Het betreft overigens kleine aantallen: in 2022 en 2024 ging het om respectievelijk 29 en 16 advocaten bij wie het meest recente incident werd veroorzaakt door de advocaat van de wederpartij.

Figuur 4.5 - Welke effecten heeft het meest recente incident op u gehad?

(Meerdere antwoorden mogelijk, m.u.v. 'geen effecten'). Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).



* Deze stelling is in 2026 toegevoegd op basis van de genoemde effecten in de 'anders, namelijk' categorie.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

Vrouwelijke advocaten ervaren vaker negatieve effecten van een incident

Vrouwelijke advocaten geven vaker aan dat het incident effecten op hen heeft gehad, vergeleken met mannelijke advocaten.⁹ Ruim driekwart (76%) van de vrouwelijke advocaten geeft aan dat het incident effecten op hen heeft gehad. Onder mannelijke advocaten is dat aandeel met 65 procent minder groot. Een groter deel van de vrouwelijke advocaten ervaart negatieve effecten op hun gevoel van veiligheid (33% versus 25% van de mannelijke advocaten) en effecten op het werkplezier (55% versus 42% van de mannelijke advocaten).

⁹ Vrouwelijke advocaten kregen met andere vormen van agressie te maken dan mannelijke advocaten. Zo kregen meer vrouwelijke advocaten te maken met intimidatie, een vorm van agressie die meestal als 'ernstig' wordt beoordeeld.

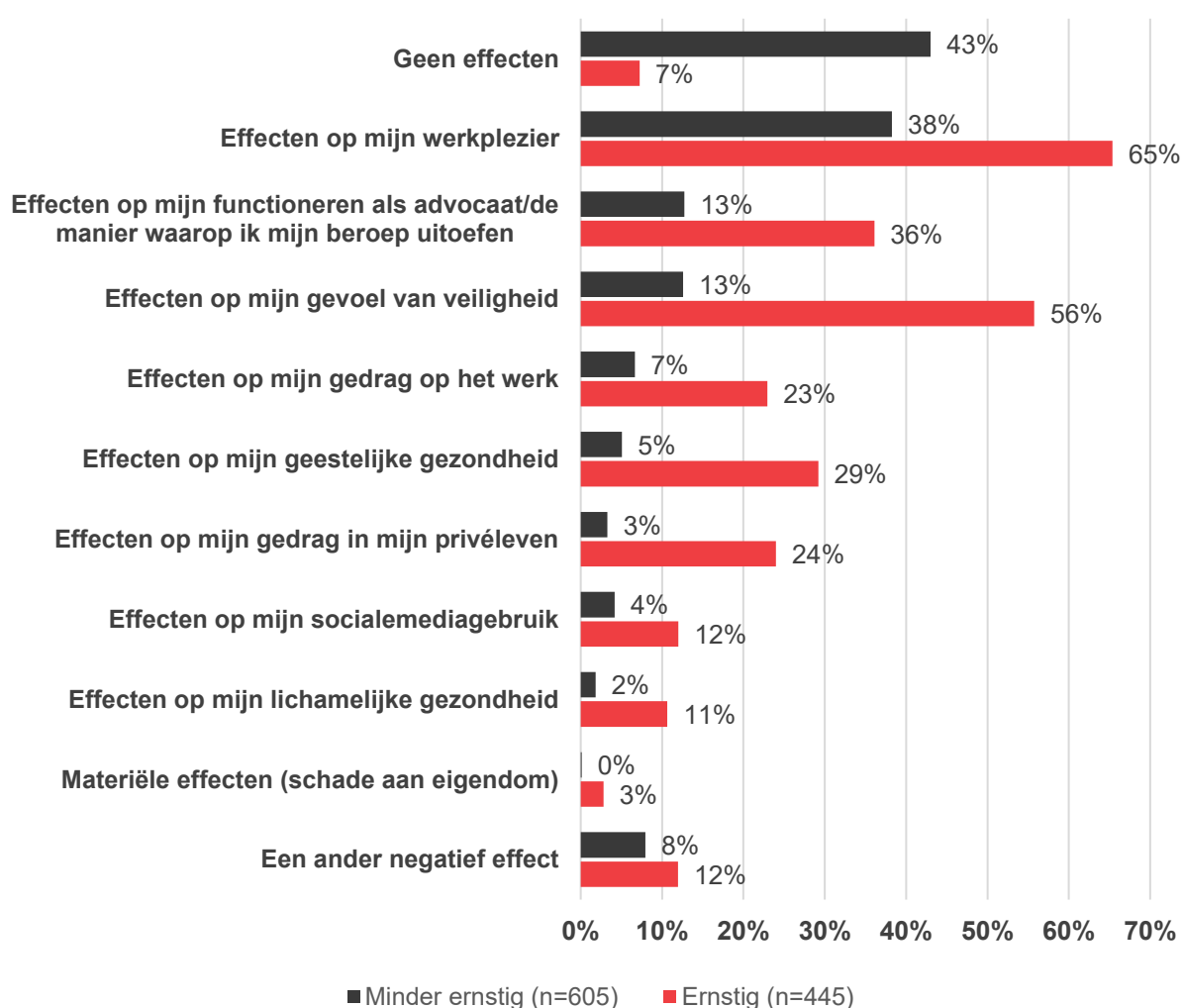
Advocaten die ernstige incidenten hebben meegemaakt ervaren meer negatieve effecten

Ook de ernst van het incident is van invloed op de mate waarin advocaten negatieve effecten ervaren. Een ruime meerderheid van de advocaten die (naar eigen inschatting) te maken kregen met een ernstig incident, heeft hiervan een of meer negatieve gevolgen ondervonden (93%).

Van de advocaten die hun incident als minder ernstig omschrijven, heeft een minder groot deel negatieve effecten ondervonden (47%). Dit patroon is bij alle specifieke effecten zichtbaar (Figuur 4.6).

Figuur 4.6 - Welke effecten heeft het meest recente incident op u gehad?

(Meerdere antwoorden mogelijk). Uitgesplitst naar ernst. Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).



Intimidatie zorgt vaker voor negatieve effecten

Naast de ernst is ook de aard van het incident van invloed op de mate waarin advocaten negatieve effecten ondervinden (Tabel 4.8). Advocaten die de laatste keer te maken hadden met intimidatie, ervaren vaker negatieve effecten (85%) dan advocaten bij wie het de meest recente keer ging om verbale agressie (60%). Bedreiging (74%) zit daar tussenin.

Tabel 4.8 - Effecten meest recente incident, naar aard van het incident

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050).

	Verbale agressie (n=497)	Bedreiging (n=114)	Intimidatie (n=335)	Fysieke agressie* (n=14)
Effecten op mijn werkplezier	42%	46%	60%	n=5
Effecten op mijn gevoel van veiligheid	21%	53%	36%	n=6
Effecten op mijn functioneren als advocaat/de manier waarop ik mijn beroep uitoefen	15%	30%	30%	n=3
Effecten op mijn geestelijke gezondheid	8%	25%	20%	n=5
Effecten op mijn gedrag op het werk	8%	24%	16%	n=3
Effecten op mijn gedrag in mijn privéleven	6%	30%	15%	n=2
Effecten op mijn lichamelijke gezondheid	2%	11%	8%	n=2
Effecten op mijn sociale mediagebruik	4%	13%	11%	n=2
Materiële effecten (schade aan eigendom)	0%	0%	2%	n=2
Een ander negatief effect	7%	8%	11%	n=5
Geen effecten	40%	26%	15%	n=1

* Het aantal incidenten van fysieke agressie (14) is te laag om in percentages in de tabel te weergeven.



Eén op de vijf ervaart invloed op beroepsuitoefening

Ruim één op de vijf advocaten (22%) ervaart door de agressie die zij meemaken een effect op de manier waarop ze hun beroep uitoefenen. Deze advocaten konden dit in hun eigen woorden toelichten. Er is een aantal thema's te onderscheiden, zoals het terughoudender zijn in het aannemen van cliënten en zaken. Ook zijn zij voorzichtiger en dekken ze zichzelf in. Tot slot ervaren advocaten minder werkplezier en meer onzekerheid over het eigen functioneren.

Terughoudender in aannemen van cliënten en zaken

- *“Drie keer nadenken over het aannemen van een zaak. Wanneer het woord agressie valt, ben ik al terughoudend in het aannemen van zo'n zaak.”*
- *“Ik ben minder onbevangen in het aannemen van zaken die een publieke kant hebben, bijv. door aandacht media, meer publiek belang”*

Voorzichtigheid en indekken

- *“Alerter bij cliënten die hun emoties minder onder controle hebben.”*
- *“Dat ik goed nadenk over mijn communicatie en cliëntcontact.”*
- *“Dat ik nog voorzichtiger ben geworden in het brengen van slecht nieuws en vaak een belafpraak inplan om dit na te bespreken met de cliënt.”*

Minder werkplezier

- *“Begon met veel empathie aan dit werk. Begin te merken dat ik steeds minder empathie kan op brengen.”*
- *“Het neemt het plezier in mijn werk weg.”*
- *“Door het gedrag van de klant terwijl jij hem zo goed als mogelijk probeert te helpen, vraag je je soms af waar je het voor doet.”*

Meer onzekerheid over eigen functioneren

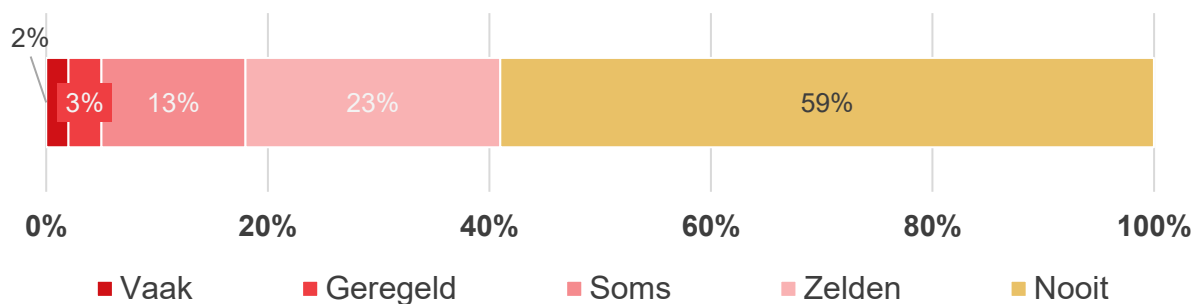
- *“Ik twijfel meer aan mijn eigen kunnen hierdoor.”*
- *“Als ik word aangevallen op mijn functioneren als advocaat (in deze kwestie meende de persoon die intimiderende uitingen deed dat ik het juridisch bij het verkeerde eind had) maakt dit mij onzeker in mijn werk.”*

Bijna één op de vijf van de advocaten die een incident heeft meegemaakt overweegt om te stoppen

Ten slotte is aan advocaten gevraagd of ze overwegen om te stoppen als advocaat. Bijna één op de vijf (18%) van de advocaten die een incident heeft meegemaakt, overweegt wel eens om te stoppen als gevolg van de agressie. Twee procent denkt hier vaak aan, drie procent regelmatig en 13 procent soms. Onder advocaten die een ernstig incident meemaakten, gaat het zelfs om 33 procent die er wel eens aan denkt.

Figuur 4.7 - Overweegt u wel eens om te stoppen als advocaat doordat u (of uw familie/vrienden) te maken had met bedreiging, intimidatie of agressie?

Basis: Advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050)



Tussen mannelijke en vrouwelijke advocaten is een verschil zichtbaar. Mannelijke advocaten (67%) zeggen vaker dat zij “nooit” overwegen om te stoppen in vergelijking met vrouwelijke beroepsgeenoten (52%). Het aandeel dat “nooit” overweegt om te stoppen is gestegen ten opzichte van 2024 (van 51% naar 59%).

Nazorg en ondersteuning bij agressie

5 Nazorg en ondersteuning bij agressie

Dit hoofdstuk beschrijft de behoeften van advocaten aan nazorg na een incident van agressie en de manier waarop het kantoor volgens hen omgaat met agressie. Ook gaat dit hoofdstuk in op de bekendheid van de voorzieningen die de NOvA aanbiedt.

5.1 Behoefte aan nazorg

Eén op de vijf advocaten (20%) geeft aan dat er na het incident een vorm van begeleiding, nazorg of aandacht is geweest voor het incident. Drie procent vond de begeleiding onvoldoende. Eén op de tien advocaten die een incident hebben meegemaakt (9%) geven aan dat er niet of nauwelijks op is gereageerd. In zeven van de tien incidenten (72%) was er geen begeleiding, nazorg of anderszins aandacht, maar was dit volgens de advocaten ook niet nodig.

Tabel 5.1 - Heeft u begeleiding/nazorg ontvangen, of is er op een andere manier aandacht besteed aan het incident?

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt.

	2022 (n=567)	2024 (n=439)	2026 (n=1.050)
Ja, er is voldoende begeleiding/aandacht geweest	21%	28%	17%
Ja, er is begeleiding/aandacht geweest, maar die was onvoldoende	5%	2%	3%
Nee, er is niet of nauwelijks op gereageerd	11%	14%	9%
Nee, maar er was ook geen begeleiding/aandacht nodig	63%	57%	72%



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

Vrouwen hebben vaker voldoende begeleiding ontvangen

Mannen en vrouwen verschillen van elkaar in de behoefte aan nazorg, wat samenhangt met de aard en impact van de ervaren agressie.¹⁰ Vrouwen hebben meer behoefte aan nazorg dan hun mannelijke collega's: één op de vijf vrouwelijke advocaten (20%) geeft aan dat er voldoende begeleiding en aandacht is geweest na het incident. Onder mannelijke advocaten heeft veertien procent naar eigen zeggen voldoende nazorg of begeleiding ervaren.

¹⁰ Vrouwelijke advocaten kregen met andere vormen van agressie te maken dan mannelijke advocaten. Zo kregen meer vrouwelijke advocaten te maken met verbale agressie en intimidatie en beoordelen zij de meegemaakte agressie ernstiger (4,1) dan mannen (3,7).

Behoeftte aan nazorg: vergelijking met 2022 en 2024

In 2026 geven minder advocaten die een incident hebben meegemaakt (17%) aan dat zij voldoende begeleiding hebben ontvangen ten opzichte van de 21 procent in 2022 en 28 procent in 2024. In 2026 geven zeven op de tien advocaten die een incident hebben meegemaakt (72%) aan dat zij geen nazorg hebben ontvangen, maar deze ook niet behoeften. In 2022 en 2024 waren dit ongeveer zes op de tien advocaten, respectievelijk 63 en 57 procent.



De advocaten in de focusgroepen, maken zich zorgen om het klimaat waarin zij hun werk moeten doen. Er is volgens hen sprake van een maatschappelijke verharding en dit komt tot uiting in allerlei ongewenst gedrag van de wederpartij. De advocaten hebben daarbij de perceptie dat het grootste deel van de ondersteuning voor advocaten gericht is op zaken die al uit de hand gelopen zijn. In meerdere gesprekken komt naar voren dat ondersteuning en maatregelen vooral zichtbaar worden nadat zich een incident heeft voorgedaan. In die fase is er vaak aandacht voor opvang, overleg of opvolging. Daartegenover staat dat door sommige respondenten wordt aangegeven dat voorafgaand aan incidenten minder duidelijkheid bestaat over beschikbare ondersteuning of te nemen stappen. Hierdoor ontstaat het beeld dat ondersteuning in de praktijk vooral achteraf wordt ervaren, terwijl de behoefte ook ligt in eerdere fases.

Voordat een zaak uit de hand loopt, is er een fase waarin er al over de grenzen wordt heengegaan, zonder dat daar een vorm van normering of begrenzing plaatsvindt. Dit terwijl veel advocaten die wij spreken aangeven last te hebben van pesterijen en ongegronde klachten die zich op het randje van het strafrecht bevinden of strafbaar zijn:

“(...) wat natuurlijk veel meer voorkomt is, ik noem het maar belaging. Dus allemaal klachten in dingen, mailtjes die net niet strafrechtelijk dreigend zijn, maar wel dertig per dag. Het secretariaat uitschelden, langsrijden en naar het pand roepen of dingen doen. Dat komt heel veel voor. En daar is eigenlijk niks voor. Want ja, de Orde [NOvA, red.] is heel vriendelijk, maar wat heb je aan die noodknop? Dat helpt dan niet. De politie doet echt niks. Dat kun je echt vergeten.”

Daar komt bij dat er volgens sommige advocaten in de focusgroep te weinig wordt gedaan aan preventie. Het beleid is te sterk reactief en dan vooral in strafbare situaties:

“Ik vind het vooral heel veel achteraf, dus het zijn allemaal dingen die je kunt doen op het moment dat je eigenlijk al gezeik hebt. Dus dat een cliënt je al bedreigt en dat het blijkbaar zodanig ernstig is dat je graag je privégegevens wil afschermen. (...) En als je als beginnende advocaat, met name, maar ook later, al bepaalde keuzes in je leven gemaakt hebt door bepaalde interviews te geven waar je woonplaats in staat, door op social media heel zichtbaar te zijn, door foto's van je kinderen op je Instagram-pagina te hebben staan, want er zijn heel veel advocaten die dat doen, dat je inderdaad heel makkelijk, dat de school van je kinderen te achterhalen zou zijn. Kijk, en als ze echt iets willen, komen ze er toch wel achter. Dat is echt verschrikkelijk. Maar dit is allemaal achteraf.”

Naar aanleiding van de discussies zien wij op basis van het voorafgaande een on vervulde behoefte aan preventie. Wat nazorg betreft is de situatie anders. Tijdens de focusgroepen is er een kennisvraag gesteld over de bekendheid van advocaten met voorzieningen om hun weerbaarheid en veiligheid te vergroten. Eerst is deze vraag in open vorm gesteld, waarbij de advocaten zonder enige hulp voorzieningen moesten noemen. Daarna hebben wij ze geholpen door voorzieningen te noemen en te vragen of de advocaten ze kennen.

Hieruit komt het volgende beeld naar voren. Voor het overzicht hebben we ze in alfabetische volgorde gezet.

Tabel 5.2 – Overzicht van welke voorzieningen spontaan zijn genoemd en welke na hulp zijn herkend.

Spontaan genoemd	Na hulp herkend
• Contact met en bemoeienis van de deken	• Campagne weerbare advocaat
• Contact met de vertrouwensadvocaat	• Handelingsperspectief bij bedreiging
• De intervisiegroep	• Meldpunt in het gerechtsgebouw
• De noodknop	• Team Lawcare
• De NOvA inschakelen	• Veiligheidsscan
• De veiligheidscommissaris binnen grotere kantoren	• Weerbaarheidstraining
• Het inschakelen van de politie	
• Hulp bij het afschermen van gegevens	
• Maatregelen door de president van de rechtbank	
• Noodtelefoon	

We zien dat advocaten een groot aantal voorzieningen kunnen noemen. Bepaalde voorzieningen worden in de geholpen ronde wel herkend. Hieronder een aantal citaten over de redenen waarom bepaalde voorzieningen niet spontaan zijn genoemd:

- De naam van een voorziening wordt **niet herkend**: *“Is het handelingsperspectief, want ik heb wel bijvoorbeeld de cursus weerbaarheid gevolgd, is dat... We kregen daar een soort informatie over een escalatieladder en wanneer dat bepaalde handelingen... Is dat die?”* [interviewer]: *“Ja, dat is hem.”* [respondent]: *“Ja, die hangt aan de muur.”* Over het meldpunt: *“Nou, ik heb gewoon de griffie gebeld.”* Over Team Lawcare: *“Ik zie hem nu staan en ik denk dat dat het loket is waar ik mee gebeld heb.”*
- De voorziening wordt **niet in verband gebracht** met het onderwerp: *“Maar ik vroeg me wel af, ik heb die vertrouwensadvocaat nooit zo in verband gebracht met agressie en intimidatie, maar meer met als je, weet ik veel, als je werkt, je te veel wordt of dan dus meer de andere, nou ja, vaardigheidsdingen. Dus ik heb hem nooit in dit, in zo'n context geplaatst.”*

- De voorziening [in dit geval maatregelen door de president van de rechtbank] wordt **niet toegepast** in het rechtsgebied waar de advocaat werkt: *“je kunt melden dat je vermoed dat er iets gaat gebeuren. Maar bij de afdeling Bestuursrechtspraak is er geen standaard opstelling voor onveiligheid. En als ik bel, dan zetten ze zogenaamd een proefopstelling op om te testen. Dat is natuurlijk helemaal niet zo.”*
- De voorziening is **niet altijd haalbaar in praktijk**, met name voor kleine kantoren: [over de veiligheidsscan] *“ze komen dan op kantoor kijken hoe het zit met de sloten, hoeveel sterretjes dat die hebben, hoe het zit met vluchtroutes en dat soort dingen. Ik zit in een oud-Amsterdams pand, dus daar was nogal wel wat op aan te merken. Ik heb dat meegegeven aan de verhuurder, van oké, voor de veiligheid niet alleen van mij zou je dit kunnen verbeteren. Want je krijgt een rapport toegestuurd na zo'n check en uiteindelijk was dat niet alleen voor mij maar ook voor anderen. Beneden zit een café met een barista en daar wilden ze meer veiligheid hebben. Dat er betere camera's zouden worden geplaatst die de hoeken beter konden opnemen. Maar op zich, ja, het is een aanbeveling waar ze er een soort Fort Knox van proberen te maken. Als het je eigen pand is, is het natuurlijk hartstikke leuk. Of als je dat als kantoor voor meerdere jaren huurt. Maar ja, als relatief klein kantoor is het ook aan de ene kant, ja, veiligheid is in de zekere zin onbetaalbaar, maar dit had wel een hoge prijs om dit allemaal te gaan aanpassen.”*

Al met al blijken advocaten na enige tijd meer voorzieningen te kennen dan dat ze aanvankelijk dachten. Aan de andere kant vinden sommige advocaten zelf dat hun kennis tekortschiet. Voor hen is dit best even schrikken:

“We hebben allemaal te maken met bedreigingen en de voorzieningen zijn daaraan gelinkt. Dus het zegt ook wel weer iets over hoe wij ermee omgaan; dat er bedreigd wordt en dat dit soort maatregelen niet bekend zijn.”

Over het geheel genomen missen de advocaten zoals eerder al gezegd niet zozeer nazorg als wel preventie. Preventie van agressie moet volgens hen beginnen met een duidelijke leidraad over wat er in een advocaat – cliënt of in een relatie met een andere professional wel of niet is geoorloofd. Men mist:

- Normering vanuit het eigen kantoor. Bijvoorbeeld dat wangedrag van cliënten niet moet worden geaccepteerd, in principe inclusief geflirt omdat dit grensvervagend kan werken. Dit kan moeilijk zijn als er commerciële belangen in het spel zijn, maar respondenten vinden dat de belangen van de advocaten zwaarder moeten wegen.
- Het tegengaan en indammen door de orde¹¹ van ongegronde klachten. Klachten worden nu formeel opgevolgd, terwijl ze afkomstig zijn van notoire klagers of duidelijk ongegrond zijn. Deze klachten zouden terzijde moeten worden gelegd en de klager moet hier een normerende brief over krijgen.

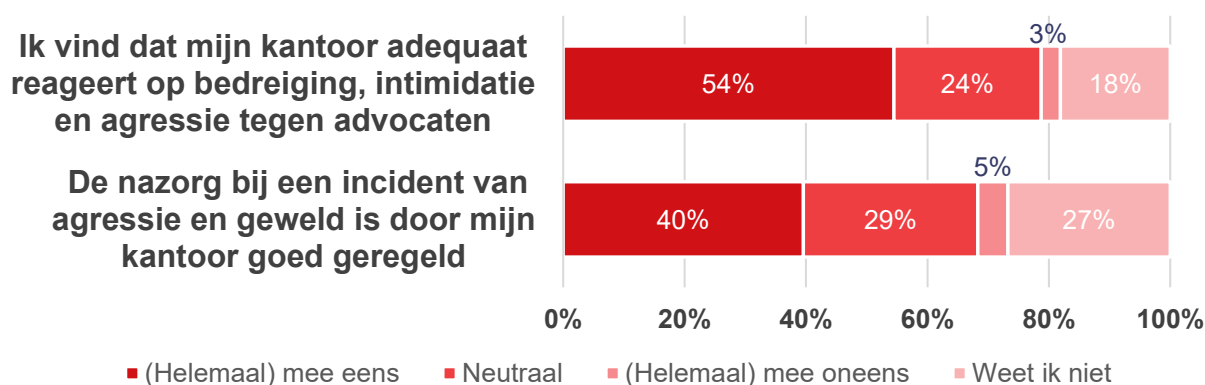
¹¹ In het gesprek maken advocaten nauwelijks een onderscheid tussen organisaties die ze bedoelen en verwijzen ze vaak naar 'de orde'. Waarschijnlijk wordt hier het tuchtcollege bedoeld.

5.2 Reactie kantoor op agressie

Ruim de helft van de advocaten (54%) vindt dat diens kantoor adequaat heeft gereageerd op de bedreiging, intimidatie en agressie die op hen gericht was. Vier op de tien vinden dat de nazorg bij een incident van agressie en geweld goed is geregeld bij hun kantoor. Er zijn geen significante verschillen ten opzichte van 2022 en 2024.

Figuur 5.1 - In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: advocaten (n=2.251).



Advocaat-partners positiever over reactie kantoor en nazorg

Ruim zes op de tien advocaat-partners vinden dat het kantoor adequaat heeft gereageerd op de bedreiging, intimidatie en agressie tegen advocaten ten opzichte van de helft van de advocaten (49%) en advocaten-stagiairs (50%). Ook vinden advocaat-partners (49%) vaker dat de nazorg bij een incident van agressie en geweld door het kantoor goed is geregeld ten opzichte van advocaten (34%) en advocaat-stagiairs (35%).

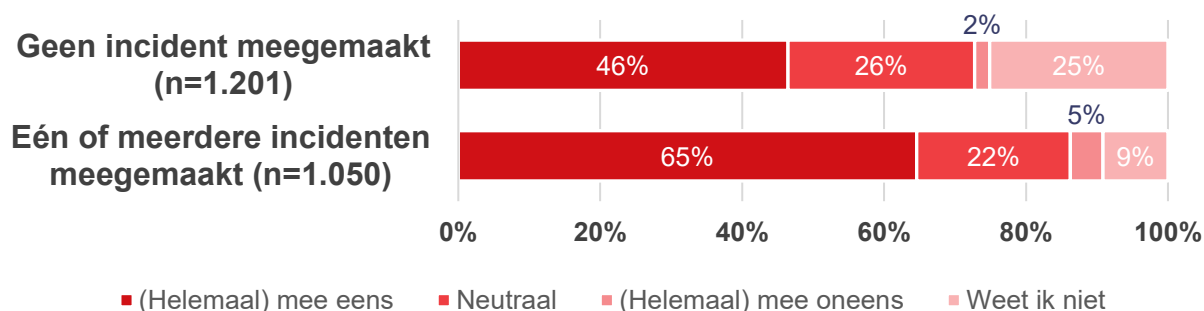
Twee derde van slachtoffers vindt reactie van kantoor adequaat

Het blijkt dat advocaten die een incident hebben meegemaakt (65%, Figuur 5.2), tevredener zijn over de manier waarop het kantoor op dit incident heeft gereageerd dan advocaten die geen agressie hebben meegemaakt (46%). Eén kwart van de advocaten die *geén* incident heeft meegemaakt (25%), geeft aan niet te weten of het kantoor adequaat reageert in vergelijking met één op de tien advocaten die *wel* een incident hebben meegemaakt (9%).

De helft van de advocaten die minimaal één incident hebben meegemaakt (48%), is tevreden over de nazorg van het kantoor bij een incident (Figuur 5.3). Van de advocaten die *geén* incident hebben meegemaakt is één derde tevreden over de nazorg (33%). Van die laatste groep geeft een even groot deel aan niet te weten wat ze van de nazorg vinden (35%) ten opzichte van 17 procent van de advocaten die wel agressie hebben meegemaakt.

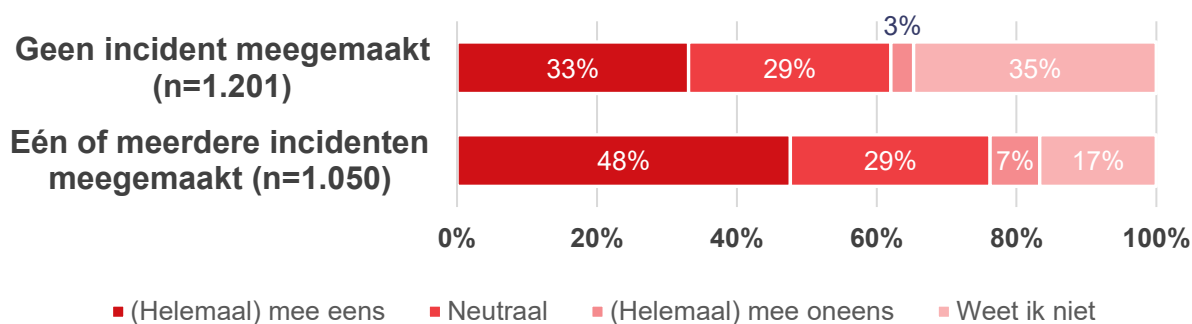
Figuur 5.2 - Stelling: 'Ik vind dat mijn kantoor adequaat reageert op bedreiging, intimidatie en agressie tegen advocaten'.

Basis: advocaten (n=2.251).



Figuur 5.3 - Stelling: 'De nazorg bij een incident van agressie en geweld is door mijn kantoor goed geregeld'.

Basis: advocaten (n=2.251).



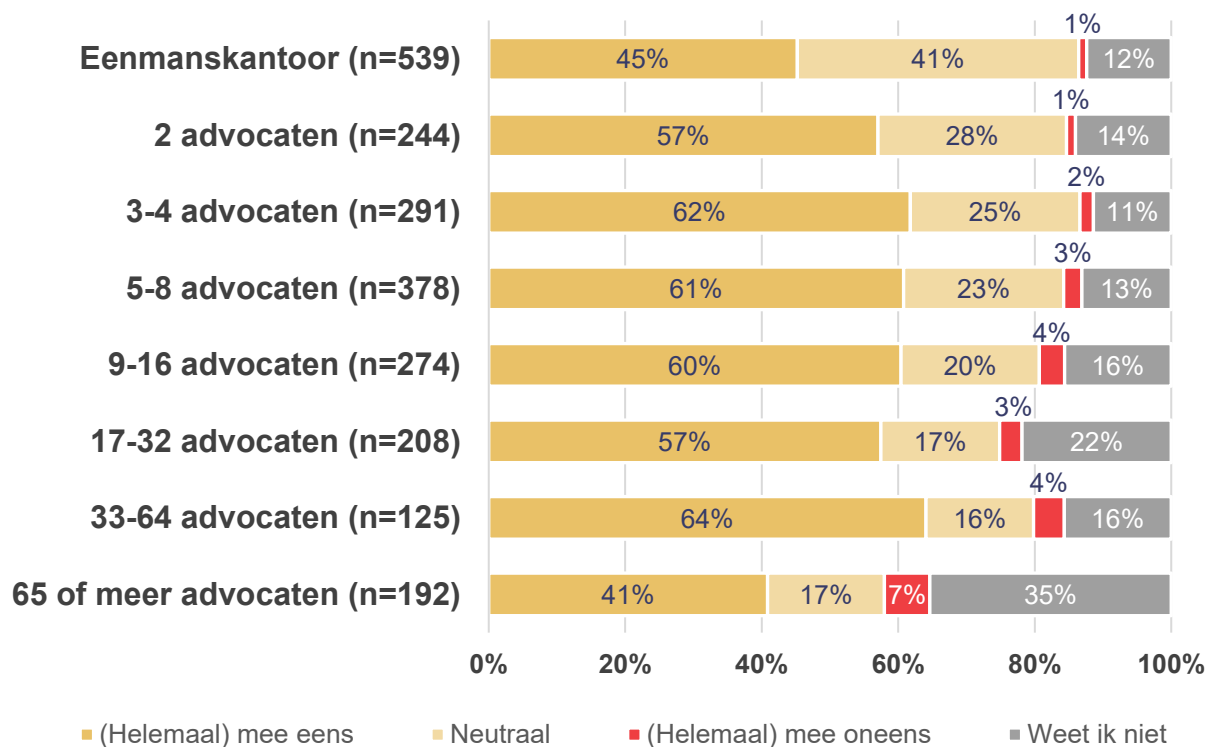
Grote kantoren minder tevreden over reactie en nazorg

Advocaten die werken op een kantoor met tussen de twee en 64 advocaten (tussen 57% en 64%) zijn vaker tevreden over de adequate reactie van het kantoor op het incident dan advocaten van een eenmanskantoor (45%) of een kantoor met 65 of meer advocaten (41%, Figuur 5.4). Belangrijk is dat het bij deze vraag bij een eenmanskantoor feitelijk gaat om een vorm van zelfbeoordeling. Het beoordelen van je eigen reactie is lastig. Bij de grote kantoren kan meespelen dat advocaten door de omvang van het kantoor weinig zicht op hebben de nazorg die ter beschikking wordt gesteld.

Eenzelfde verband blijkt als het gaat om de tevredenheid over de nazorg die kantoren verlenen (Figuur 5.5). Advocaten die werkzaam zijn bij een kantoor met tussen de twee en 64 advocaten zien het vaker (helemaal) eens met de stelling: 'De nazorg bij een incident van agressie en geweld is door mijn kantoor goed geregeld.' (Tussen 41% en 48%). Dit ligt hoger dan de tevredenheid onder advocaten op eenmanskantoren (32%) of bij kantoren met 65 of meer advocaten (28%).

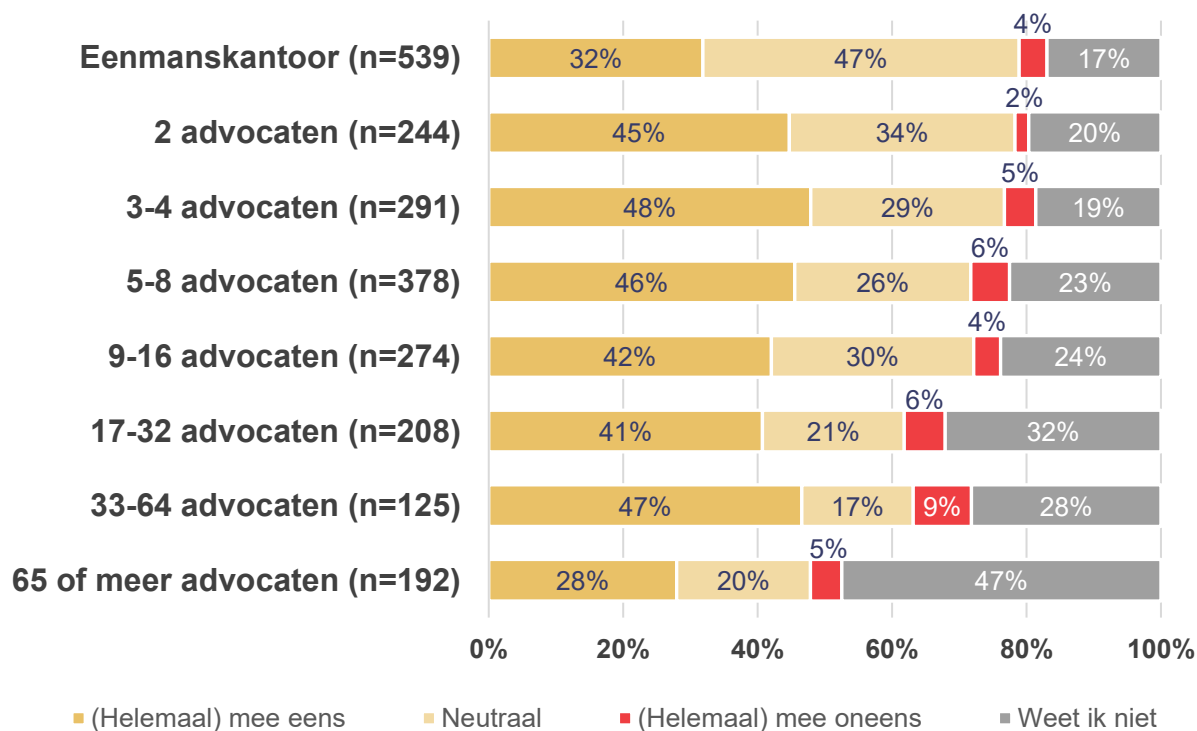
Figuur 5.4 - Stelling: 'Ik vind dat mijn kantoor adequaat reageert op bedreiging, intimidatie en agressie tegen advocaten'. Uitgesplitst naar kantoorgrootte.

Basis: advocaten (n=2.251).



Figuur 5.5 - Stelling: 'De nazorg bij een incident van agressie en geweld is door mijn kantoor goed geregeld'. Uitgesplitst naar kantoorgrootte.

Basis: advocaten (n=2.251).



Getroffen maatregelen door de werkgever

Deze meting is voor het eerst gevraagd aan advocaten of hun werkgever maatregelen heeft getroffen om de veiligheid te vergroten. Deze vraag is alleen gesteld aan advocaten van kantoren met twee of meer advocaten (geen eenmanskantoor).¹²

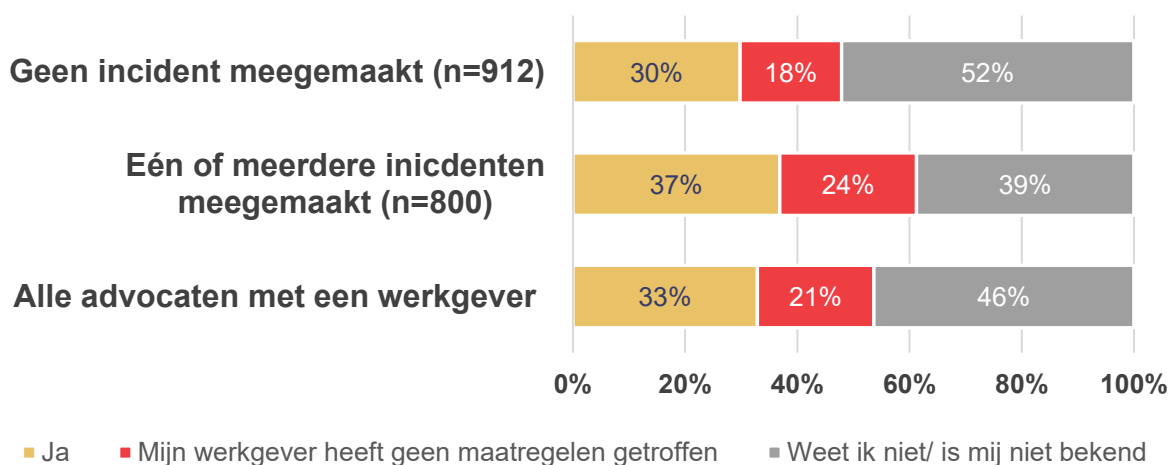
De uitkomsten naar alle advocaten die een werkgever hebben en een uitsplitsing van deze advocaten die geen incident hebben meegemaakt en die wel één of meerdere incidenten hebben meegemaakt (Figuur 5.6).

Eén derde van de advocaten zegt dat de werkgever maatregelen heeft getroffen om de veiligheid te vergroten. Eén op de vijf advocaten (21%) benoemt dat de werkgever *geen* maatregelen heeft getroffen. Bijna de helft van de advocaten met een werkgever (46%) zegt dat hen niet bekend is of het kantoor een maatregel heeft getroffen om de veiligheid te vergroten.

Advocaten die *wel* een incident hebben meegemaakt (37%) geven vaker aan dat de werkgever maatregelen heeft getroffen dan advocaten die *geen* agressie hebben meegemaakt (30%). Ruim de helft van de advocaten zonder een meegemaakt incident (52%) benoemt niet te weten of de werkgever maatregelen heeft getroffen in vergelijking tot vier op de tien advocaten die wel één of meerdere incidenten hebben meegemaakt (39%).

Figuur 5.6 - Heeft uw werkgever maatregelen getroffen om de veiligheid te vergroten?

Basis: advocaten die een werkgever hebben (n=1.712).



Andere achtergrondkenmerken

Des te groter het kantoor, des te minder vaak advocaten weten of de werkgever maatregelen ten behoeve van het vergroten van de veiligheid gedaan heeft. Zo weten tussen de één op de vijf en een derde van de advocaten die werkzaam zijn bij kantoren met tussen twee en acht werknemers niet of de werkgever maatregelen heeft getroffen. Bij kantoren met negen of meer advocaten weet tussen de 43 en 69 procent dit niet.

¹² Alvorens advocaten deze vraag beantwoorden, kregen ze de volgende tekst te lezen: *Werkgevers hebben een wettelijke zorgplicht naar hun werknemers, ook op het vlak van bedreiging en intimidatie. De werkgever wordt geacht maatregelen te nemen om werknemers te beschermen. De NOvA is benieuwd naar de huidige ondersteuning die werkgevers bieden op het vlak van bedreiging, intimidatie en agressie.*

Verder weten advocaat-partners (47%) vaker een getroffen maatregel te benoemen dan advocaten (28%) en advocaat stagiairs (21%). Een kwart van de mannen (25%) geeft aan dat het kantoor geen maatregelen heeft getroffen om de veiligheid te vergroten ten opzichte van zeventien procent van de vrouwen. Zij benoemen juist vaker dat hen dit niet bekend is (50% t.o.v. 43%).

Ook wanneer advocaten langer dan negen jaar werkzaam zijn (42%), zijn deze vaker bekend met de getroffen maatregelen om de veiligheid te vergroten dan advocaten die er tussen de vijf en negen jaar (29%) of korter dan vier jaar werken (21%). Er lijkt een verband te zijn met leeftijd; oudere advocaten tussen de 40 en 74 jaar (42-46%) geven vaker aan dat het kantoor maatregelen heeft getroffen dan advocaten jonger dan 40 jaar (18-26%). Die laatste groep zegt vaker niet te weten of het kantoor maatregelen heeft getroffen ten behoeve van het vergroten van de veiligheid.



Aan de advocaten die aangeven dat hun kantoor maatregelen heeft getroffen, is gevraagd wat voor maatregelen zijn getroffen. De thema's die in deze antwoorden terugkomen zijn: fysieke maatregelen (o.a. camera's en beveiliging), beleid en richtlijnen tegen agressie, zoals het opstellen van protocollen en afspraken over hoe om te gaan met agressie vanuit cliënten. Verder noemen advocaten interne communicatie en bewustwording, waaronder een open sfeer binnen kantoor valt. Ook worden trainingen en weerbaarheid genoemd, kantoren bieden dit aan. Tot slot worden technologische en beveiligingsmaatregelen genoemd, deze worden uitgevoerd om de digitale weerbaarheid te verminderen.

Fysieke maatregelen

“Achterdeur altijd op slot (die kan je anders van buiten openmaken).”

“Cameratoezicht en noodknop 112.”



De veiligheidsscan is redelijk bekend. Er wordt gekeken naar de toegang tot het kantoor, of er wel een check is op wie er binnenkomt. *“Camera's en sloten; dat wordt allemaal meegenomen.”*

Onder 'de noodknop' wordt door een enkeling ook de knop verstaan die de rechter kan indrukken om assistentie in te schakelen in de rechtbank. Voor de rest weten de meeste advocaten goed wat de noodknop is. Het is volgens hen een voorziening voor de zwaardere gevallen: *“112 bellen is lastig als je net wordt aangevallen. En ze kunnen meteen meeluisteren. Je krijgt instructies en alles. Ik heb hem gelukkig nooit hoeven te gebruiken.”*

Beleid en richtlijnen tegen agressie

“Aanstellen van een veiligheidscoördinator en het vastleggen van een veiligheidsbeleid.”

“Duidelijk beleid over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag.”



Sommige kantoren hebben beleid opgesteld dat gericht is op het omgaan met manipulerend gedrag en dreigen. Het management van kantoren is hier meestal verantwoordelijk voor. Concreet houdt het beleid in dat er gecoacht wordt en dat indien nodig een meer ervaren advocaat meeleest met de correspondentie waarin dit gedrag tot uiting komt. Er is – zoals eerder gezegd – behoefte aan het ontwikkelen van nieuw beleid om dit soort gedrag preventief te ontmoedigen en/of in de kiem te smoren. Dit is geen eenvoudige zaak omdat het gedrag subtiel is of net niet erg genoeg is om de opdracht te beëindigen. Er wordt met andere woorden gezocht naar een manier om de veroorzaker van het ongerief, effectief aan te spreken zonder dat er overgegaan hoeft te worden op formele stappen.

Interne communicatie en bewustwording

“Voorlichting, overleg en communicatie bij een incident, noodknop bij receptie.”

“Open sfeer waarin issues besproken kunnen worden.”



Kantoren streven ernaar om incidenten bespreekbaar te maken, maar dit lukt niet in alle gevallen. Bij een advocaat die net begint, zijn de grenzen bijvoorbeeld nog fluïde en er zijn voor deze doelgroep geen duidelijke handvatten die zij kunnen gebruiken bij de opstelling naar de buitenwereld. Met alleen coaching redden kantoren het niet, want coaches kunnen zich met name volgens de jongere advocaten niet altijd een goede voorstelling maken van actuele ontwikkelingen. Het is bijvoorbeeld tegenwoordig normaal om geen privéfoto's van kinderen meer op sociale media te zetten, maar dit was niet altijd zo. Het is ooit wel gedaan, er waren vervelende gevolgen en er is van tevoren niet op gecoacht: *“ik vraag me af of op kantoor genoeg - en dat is wel heel algemeen wat ik nu zeg - maar of er voldoende doorgegeven wordt aan beginnende advocaten van ‘denk na over social media gebruik’.”*

Trainingen en weerbaarheid

“We hebben een weerbaarheidstraining gevolgd en hebben intern afspraken die de veiligheid vergroten (bijv. niet alleen zijn op kantoor met een cliënt).”

“Cursus veiligheid vanuit orde, [NOvA, red.] toegang tot veiligheidsfunctionarissen.”



De weerbaarheidstrainingen worden in de discussies niet spontaan genoemd, maar wel herkend. Men weet dat er een aanbod is vanuit de NOvA. De insteek is praktisch, wordt gezegd.

“Dus als jij je auto ergens parkeert, is het dan verstandiger om hem zo te parkeren dat je meteen weg kan rijden. Als je bedreigd wordt, of in ieder geval in een bepaalde situatie zit, leg niet iedere dag dezelfde route af met je auto. Zorg dat je onverwachte bewegingen maakt.”

Er blijft de vraag wanneer een weerbaarheidstraining het beste kan worden gevolgd. Soms wordt de training pas gevolgd nadat er een incident is geweest.

“Ik heb de weerbaarheidstraining gevolgd omdat ik iets had meegemaakt. (...) Maar het kan natuurlijk beter dat je dat inderdaad vooraf weet hoe je ermee moet omgaan voor de gevallen waarbinnen het niet goed gaat.”

Technologische en beveiligingsmaatregelen

“Digitale beveiliging, vertrouwenspersoon, bekendheid met kantoorprocedures via GIO.”

“Cyber Security beleid aangescherpt met interne training en voorlichting.”



Het Handelingsperspectief Digitale Veiligheid van de orde is nog in ontwikkeling. In de groepsdiscussies is besproken welke verwachtingen de advocaten daarbij hebben. Men verwacht dat dit perspectief zal worden ontwikkeld door een bedrijf dat gespecialiseerd is in cybersecurity. De NOvA mag hiertoe wel het initiatief nemen, vooropgesteld dat er dan externe deskundigheid bij wordt betrokken.



Aan advocaten die hebben aangegeven dat hun werkgever maatregelen om de veiligheid te vergroten heeft getroffen, is gevraagd wat zij van deze maatregelen vinden. Drie op tien beoordelen de getroffen maatregelen als ruim voldoende (28%) en zes op de tien met een voldoende (63%). Zes procent zegt hier geen zicht op te hebben en de overige vier procent vindt de getroffen maatregelen niet voldoende, maar weet dat het kantoor er mee bezig is (2%) of vindt de maatregelen niet voldoende (2%).

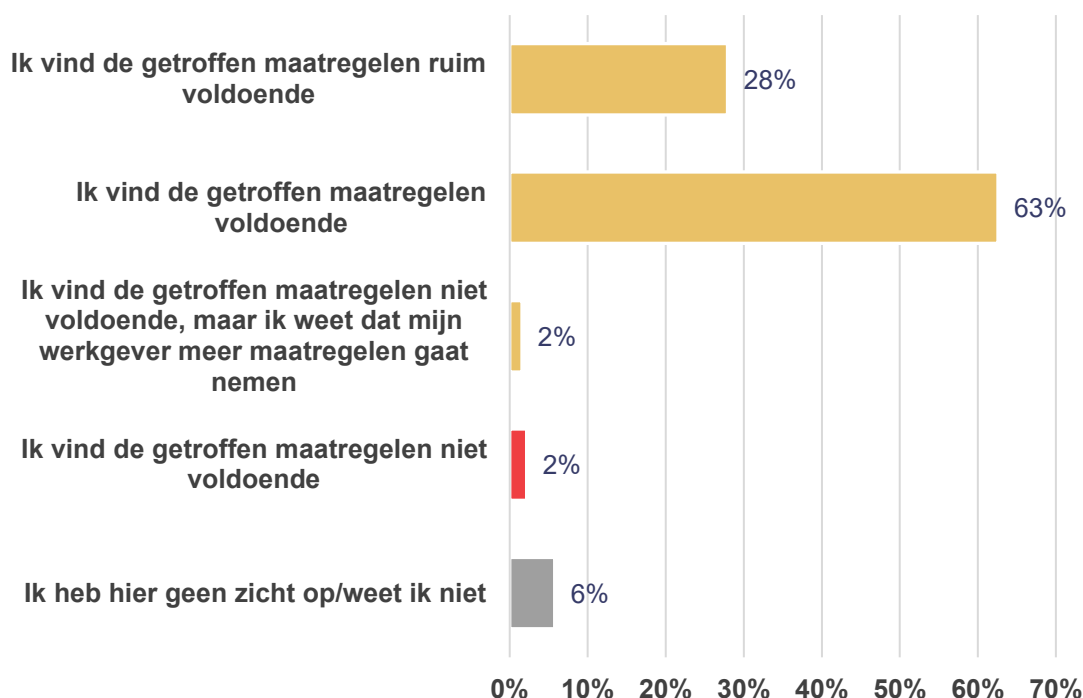


Bovenstaande cijfers kunnen leiden tot het idee dat er wel voldoende maatregelen zijn getroffen. Maar omdat er tijdens de focusgroepen is gesproken met advocaten die een incident hebben meegemaakt, verschijnt er een ander beeld. Vanuit de ervaring die de advocaten hebben, pleiten zij voor meer preventie. Wij vermoeden ook dat er een ander beeld naar voren zou zijn gekomen uit de enquête als daarin specifiek gevraagd was naar *preventieve* maatregelen.

In 2026 lijken meer advocaten tevreden over de door het kantoor getroffen maatregelen ten opzichte van 2024 (niet in de figuur). In 2026 vinden net als in 2024 ongeveer drie op de tien advocaten de getroffen maatregelen ruim voldoende (respectievelijk 28% en 27%). In 2026 vinden zes op de tien advocaten de getroffen maatregelen voldoende (63%), in 2024 was dit de helft van de advocaten (52%).

Figuur 5.7 - Wat vindt u van deze maatregelen?

Basis: advocaten van wie de werkgever maatregelen trof (n=636).



5.3 Weerbaarheid advocaten

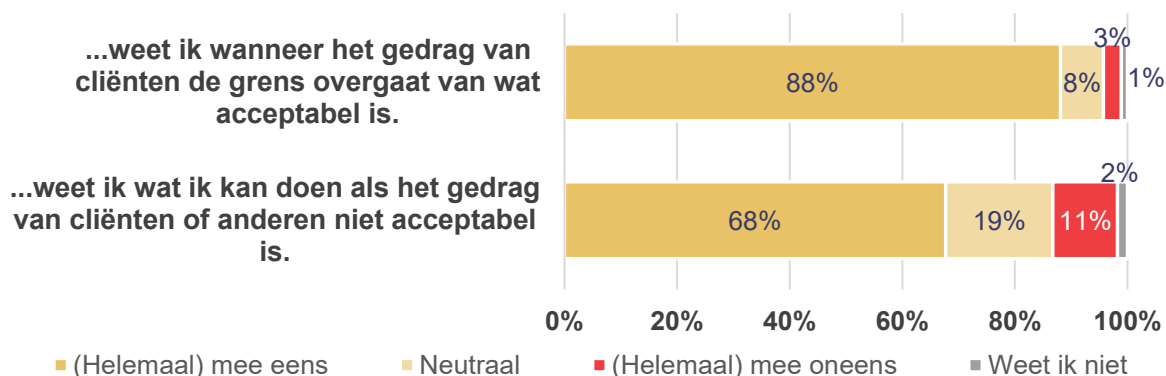
Bijna negen op de tien (88%) advocaten weten wanneer het gedrag van cliënten de grens overgaat van wat acceptabel is. Verder weet ruim twee derde (68%) wat zij kunnen doen als het gedrag van cliënten of anderen onacceptabel is. Eén op de tien advocaten (11%) weet dit *niet*.

In 2026 zijn minder advocaten (88%) het (helemaal) eens met de stelling dat zij weten wanneer het gedrag van cliënten de grens overgaat van wat acceptabel is dan in 2024 (94%). Een vergelijking bij de andere stelling is vanwege een verandering in de vraagstelling niet mogelijk.¹³

¹³ De inhoud van de stelling is veranderd ten opzichte van voorgaande jaren, daarom kan de stelling over of advocaten weten wat ze kunnen doen als dit gedrag onacceptabel is niet worden vergeleken. Zo was in 2022 en 2024 de stelling als volgt geformuleerd: 'Ik weet niet wat ik kan doen als gedrag van cliënten of anderen niet acceptabel is.'

Figuur 5.8 - Houding ten aanzien van gedrag cliënt. Wanneer ik een persoon tref in het verband van mijn werkzaamheden, dan...

Basis: advocaten (n=2.251).



Drie op de tien zeggen niet voldoende weerbaar te zijn gemaakt door kantoor

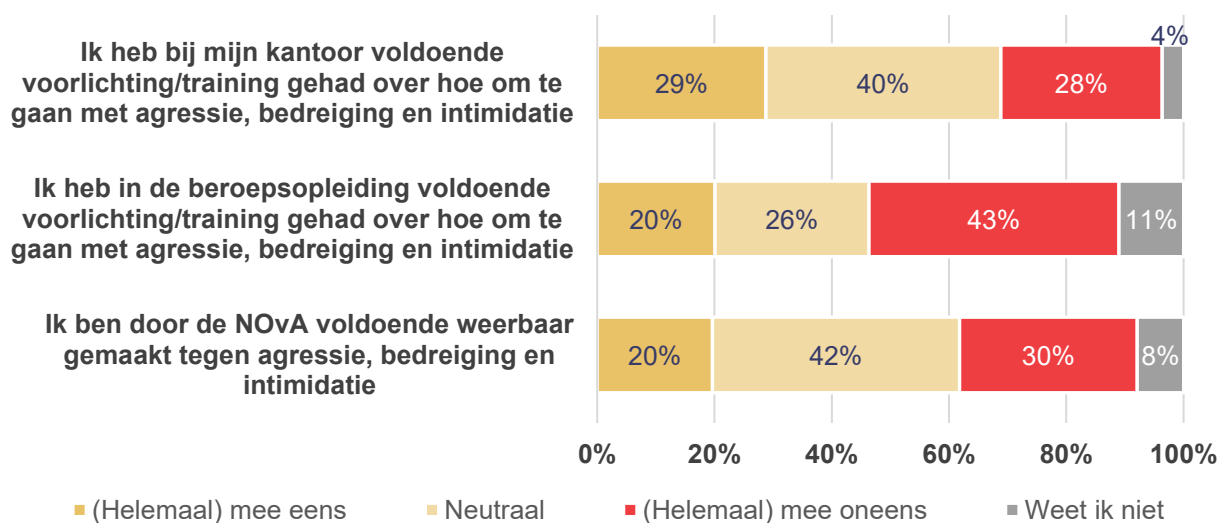
Om beter met agressie, geweld en intimidatie om te kunnen gaan, kunnen advocaten op verschillende manieren ondersteuning krijgen. Dit kan onder andere via trainingen op hun kantoor, tijdens hun beroepsopleiding of door ondersteuning vanuit de NOvA.

Uit Figuur 5.9 blijkt dat drie op de tien advocaten (29%) het (helemaal) eens zijn met de stelling dat zij *bij hun kantoor* voldoende voorlichting of training hebben gehad over hoe om te gaan met agressie, bedreiging en intimidatie. Een ongeveer even groot deel is het daar (helemaal) mee oneens (28%). De rest neemt een neutrale positie in of weet het niet.

Twee op de tien advocaten vinden dat *de beroepsopleiding* hen voldoende voorlichting heeft gegeven, waar ruim vier op de tien (43%) het hier (helemaal) mee oneens zijn. Tot slot levert de vraag of *de NOvA* advocaten voldoende weerbaar heeft gemaakt tegen agressie een wisselend beeld op. De grootste groep (42%) neemt een neutrale positie in. Als advocaten een meer uitgesproken mening hebben, dan vinden zij de rol van de NOvA eerder niet dan wel voldoende.

Figuur 5.9 - Houding ten aanzien van voorlichting en training over omgang met agressie.

Basis: advocaten (n=2.251).

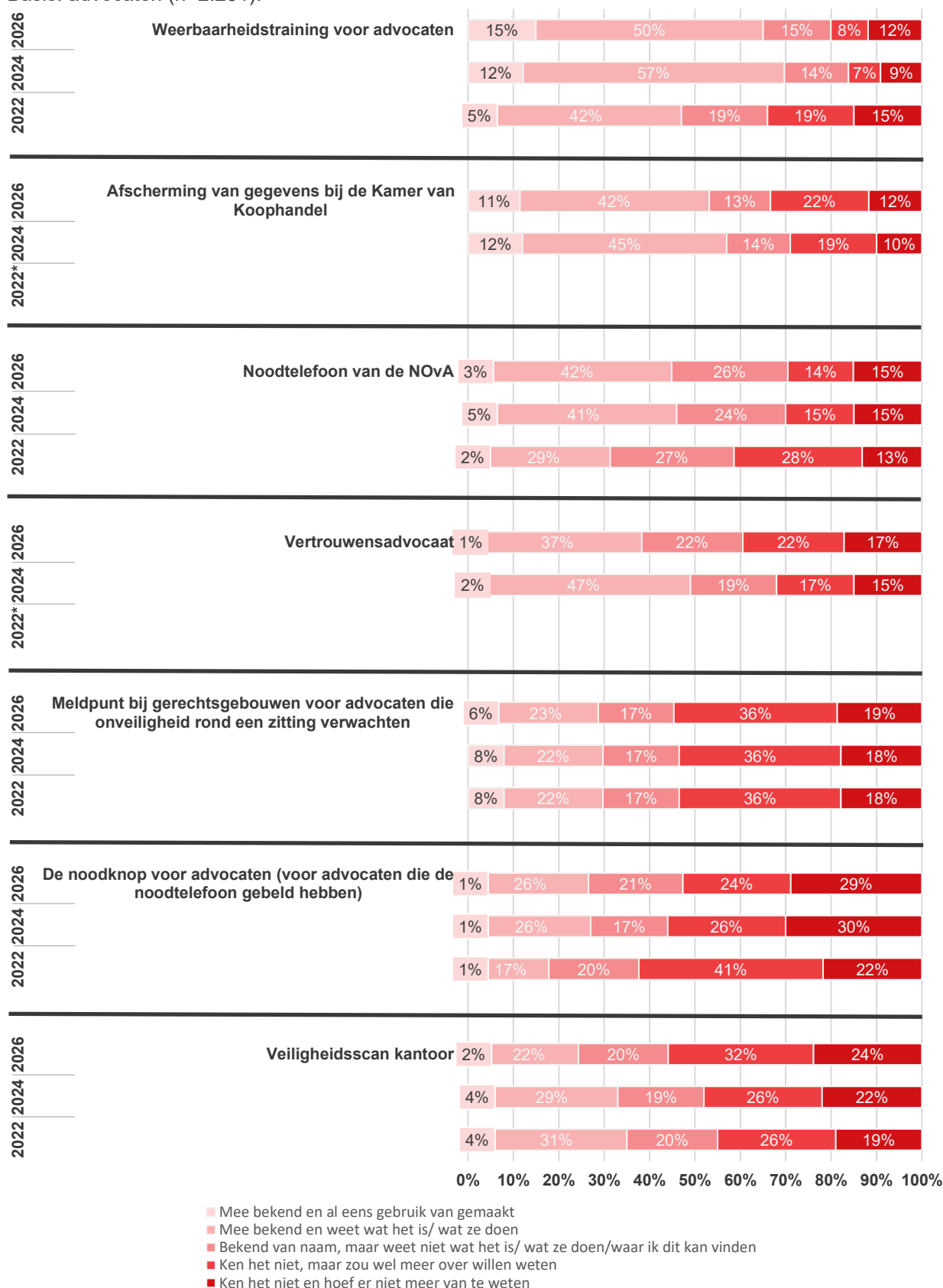


5.4 Bekendheid voorzieningen

De NOvA biedt een aantal voorzieningen aan om advocaten weerbaarder te maken tegen agressie (Figuur 5.10).

Figuur 5.10 - Kent u de onderstaande voorzieningen die de NOvA aanbiedt ter vergroting van de weerbaarheid van advocaten?

Basis: advocaten (n=2.251).



Advocaten zijn vooral bekend met de weerbaarheidstrainingen, afscherming van de gegevens bij de Kamer van Koophandel (KvK) en de noodtelefoon. Zo is in 2026 twee derde (65%) bekend met de weerbaarheidstraining van advocaten. Dit is meer dan de 47 procent in 2022. Vijftien procent van de advocaten heeft ook al eens gebruik gemaakt van een weerbaarheidstraining, dit is meer dan de vijf procent in 2022. Ruim de helft van de advocaten (53%) is bekend met het afschermen van de gegevens bij de Kamer van Koophandel. Verder is 45 procent bekend met de noodtelefoon van de NOvA.

De contactpersoon- en meldpunt gerelateerde voorzieningen zoals de vertrouwensadvocaat en het meldpunt bij gerechtsgebouwen zijn bij minder advocaten bekend. Bijna vier op de tien (38%) kennen de vertrouwensadvocaat, slechts één procent heeft daar ook al eens gebruik van gemaakt. In 2026 geeft 22 procent aan meer te willen weten over de vertrouwensadvocaat, in 2024 was dit zeventien procent. Drie op de tien advocaten zijn bekend met het meldpunt bij gerechtsgebouwen voor advocaten die onveiligheid rond de zitting verwachten. Tot slot is met de noodknop voor advocaten 27 procent en de veiligheidsscan van het kantoor 25 procent bekend.

Van de noodknop voor advocaten geven drie op de tien aan het niet te kennen en daar ook niet meer over te willen weten. Met de veiligheidsscan op kantoor is een kwart van de advocaten onbekend én wil daar ook niks over weten. Met de veiligheidsscan van een kantoor (32%) en het meldpunt bij gerechtsgebouwen (36%) zijn advocaten het vaakst onbekend, maar daar willen ze wel graag meer over weten.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

5.5 Ideeën voor aanvullende maatregelen



Op basis van de open antwoorden van de advocaten vallen vier categorieën van aanvullende maatregelen te onderscheiden. Zo vinden advocaten zelf dat ze hun eigen grenzen duidelijk moeten stellen. Verder zien ze voor de werkgevers een taak om de fysieke veiligheid op kantoor te verbeteren en willen ze graag een hardere aanpak op agressie tegen de beroepsgroep door de overheid. Tot slot benoemen advocaten dat zij graag een actieve steun in het beschermen van zichzelf vanuit de NOvA ontvangen. Op elk van deze thema's gaan we hieronder nader in.

Eigen grenzen duidelijk stellen

Advocaten vinden dat zij zelf kritischer moeten zijn bij het aannemen van zaken en direct moeten optreden tegen ongewenst gedrag van cliënten. Een strenge selectie aan de poort helpt om potentiële problemen met agressieve of onbegrepen gedrag van cliënten in een vroeg stadium te voorkomen. Het is cruciaal om vanaf het eerste moment duidelijke grenzen te stellen, professionele afstand te bewaren en de dienstverlening te staken als deze grenzen worden overschreden. Advocaten vinden

dat ze zich bewust moeten zijn van hun eigen communicatie en de-escalerend moeten optreden om verdere polarisatie of agressie te voorkomen.

“Beginnen met zelf duidelijk zijn en grenzen stellen.”

‘Ik ben duidelijker naar mijn cliënten over mijn grenzen.’

“Geen cliënten aannemen waarbij je in het eerste gesprek al geen goed gevoel hebt (dat doe ik niet). Ik beseft dat dit voor een strafrechtpraktijk anders ligt (...).”

Fysieke veiligheid op kantoor

Werkgevers dienen volgens de advocaten te investeren in concrete veiligheidsvoorzieningen en duidelijke protocollen om de veiligheid van hun medewerkers te waarborgen. Fysieke aanpassingen van of in het kantoorpand, zoals camerabeveiliging, afgesloten deuren en paniekknoppen in spreekkamers, worden als zeer effectief gezien. Het is belangrijk dat er beleid is om nooit alleen te zijn met risicovolle cliënten, bijvoorbeeld door altijd met minimaal twee personen aanwezig te zijn op kantoor of bij een gesprek. Kantoren moeten volgens de advocaten een helder beleid hebben over hoe te handelen bij incidenten, zodat medewerkers (inclusief het secretariaat) weten wat ze moeten doen bij escalatie. Dit zou bijvoorbeeld door de NOvA kunnen worden aangemoedigd.

“Altijd met minimaal twee advocaten aanwezig zijn op kantoor.”

“Kantoor: panic buttons in spreekkamer.”

“Voor wat betreft kantoor: minder de opstelling hebben van ‘het hoort er ook een beetje bij’ en minder bang zijn om zaken te verliezen als cliënten zich niet gedragen.”

Harde aanpak door de overheid

Opsporingsinstanties en de politiek moeten agressie tegen de beroepsgroep zwaarder bestraffen en de veiligheid in rechtbanken en openbare registers verbeteren. Er wordt gepleit voor een 'lik-op-stuk'-beleid en zwaardere straffen voor agressie tegen advocaten, vergelijkbaar met de bescherming die hulpverleners krijgen. Advocaten vinden dat het afschermen van privéadressen in openbare registers, zoals het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel standaard moet zijn en ook veel eenvoudiger moet worden gemaakt om de veiligheid in de privésfeer te waarborgen. Verder benoemen zij dat er voorzichtiger om moet worden gegaan met het publiekelijk uitlaten over de rol van de advocatuur. Dit houdt in dat advocaten opmerken dat de rol of functie van de advocaat in het publieke debat onderuit wordt gehaald, ondanks dat deze van cruciaal belang is in een rechtstaat. Ook moeten er betere fysieke veiligheidsmaatregelen komen in rechtbanken (zoals gescheiden in- en uitgangen).

“Standaard afscherming van woonadressen van advocaten in het Handelsregister, ook in de historie.”

“Een fikse boete en/of taakstraf voor agressie etc. tegen advocaten (zou ook moeten gelden voor veel ander groepen zoals onderwijs, zorgpersoneel en andere hulpverleners).”

“Er zou misschien een lijst kunnen komen met cliënten die bedreigend zijn (geweest).”

“Het OM moet in gevoelige zaken standaard zorgen voor een veilige aankomst en vertrek van advocaten bij de rechtbank. Beveiligde in-/uitgang. Geen contact met publiek.”

Actievere steun NOvA

Volgens de advocaten dient de NOvA een actievere rol aan te nemen in de bescherming van de advocaten en het filteren van onterechte klachten. Het huidige tuchtrecht wordt vaak ervaren als een middel dat door kwaadwillende cliënten of wederpartijen wordt misbruikt om advocaten te intimideren of onder druk te zetten. Er is een sterke behoefte aan een hogere drempel voor het indienen van klachten, bijvoorbeeld door het invoeren van griffierechten of het direct afwijzen van klachten die evident als pressiemiddel dienen. De advocaten zien graag dat de NOvA als schild fungeert en meer achter de advocaat gaat staan. Advocaten vinden de NOvA nu vaak “aan de kant van” de klager staan.

“Achter de advocaat staan. Wees de Orde van Advocaten en niet de Orde tegen de Advocaten.”

“Klachten die duidelijk zijn ingediend voor intimidatie niet in behandeling nemen.”

“De NOvA zou meer oog mogen hebben voor wat het met advocaten mentaal doet, als ze een (kansloze) tuchtklacht krijgen. De procedure is nu geheel gericht op het welbehagen van klager, ook als evident sprake is van een kansloze klacht. De beklaagde wordt geacht te incasseren omdat hij/zij professional is, maar vergeten wordt dat beklaagden ook mensen zijn die verschoond mogen blijven van onzinnige en intimiderende klachten.”



Tijdens de groepsdiscussies is aan het einde gebrainstormd over de vraag wat de NOvA kan doen aan de preventie van agressie en intimidatie. De volgende ideeën zijn hierbij naar voren gekomen. Wij rangschikken voor de overzichtelijkheid deze ideeën in de volgende categorieën: informatieve initiatieven, initiatieven in de opleiding en procedurele initiatieven.

Informatieve initiatieven

- Bewustwording creëren bij (potentiële) belagers en bedreigers dat hun gedrag ongewenst is en ook op die manier behandeld zal worden door de advocatuur. Wellicht leidt dit ertoe dat kantoren en de NOvA strenger hiertegen moeten optreden.
- Bewustwording creëren van het feit dat met name vrouwelijke advocaten worden geïntimideerd.¹⁴
Een platform om ervaringen hiermee met elkaar te delen zodat er meer herkenning en erkenning komt. *“Er zit op de een of andere manier een soort ingestudeerd of aangeleerd slot op dat je niet veel vertelt over wat jou bezighoudt overdag. Maar al die verhalen van ons, maar eigenlijk ook van al onze collega's, wat ze hebben meegemaakt, dat sterft dan een soort stille dood. En ik zou best wel het interessant vinden om eigenlijk het horen en te lezen wat mensen gewoon volledig geanonimiseerd eigenlijk meemaken zo in de praktijk.”*
- Men ziet wel iets in een uitbreiding van de dilemma-app met dilemma's die over agressie en intimidatie gaan om het *‘fingerspitzengefühl’* te ontwikkelen dat nodig is voor het voorkomen van vervelende situaties. In de app kunnen ook voorbeelden van *‘red flags’* (zoals bijvoorbeeld contact buiten werkuren) worden opgenomen.
- Het opstellen van algemene omgangsregels voor het omgaan met cliënten ligt ingewikkeld omdat ieder rechtsgebied zijn eigen mores blijkt te hebben. Omgangsregels zouden er in ieder geval ook moeten zijn voor de cliënten, zodat zij niet kunnen denken dat een advocaat een kanon is die op de wederpartij schiet.

Initiatieven in de opleiding

- Binnen de opleiding aandacht besteden aan de vraag wat collegialiteit inhoudt. Dit zodat advocaten van tegenover elkaar staande partijen rekening houden met het feit dat de collega zijn werk moet kunnen doen en dat onredelijke eisen daar niet bij passen.
- Coaches kunnen trainingen geven over agressie en intimidatie van vrouwen aan kantoren. Tegelijkertijd zou hier aandacht aan moeten worden besteed in de beroepsopleiding en zou er een duidelijk voorbeeldfiguur of rolmodel moeten zijn die een handelingsperspectief uitdraagt hierover.

Procedurele initiatieven

- Het aanscherpen van het tuchtrecht. Op dit moment gaat het alleen over de omgang tussen advocaten, rechters en officieren. Het moet worden uitgebreid naar cliënten, zodat daar ook op kan worden ingegrepen als een cliënt over de schreef gaat.
- Een *‘sanitycheck’* op klachten zodat ongegronde klachten niet in behandeling hoeven te worden genomen en dit versneld communiceren met de klager.

¹⁴ Mannelijke advocaten kunnen natuurlijk ook worden geïntimideerd, maar daar werd in de discussies minder over gedeeld.

Invloed van risico op agressie en geweld

6 Invloed van risico op agressie en geweld

De voorgaande hoofdstukken gingen over de aard van agressie en de gevolgen daarvan voor advocaten. Niet alleen het meemaken van agressie maar ook het risico om (opnieuw) met een incident te maken te krijgen, kan van invloed zijn op het werk of privéleven van advocaten. Aan alle advocaten, ongeacht of zij een incident hebben meegemaakt, is gevraagd wat de eventuele invloed is van het risico op agressie en geweld op hun gedrag en beslissingen.

6.1 Effecten risico's op beroepsuitoefening

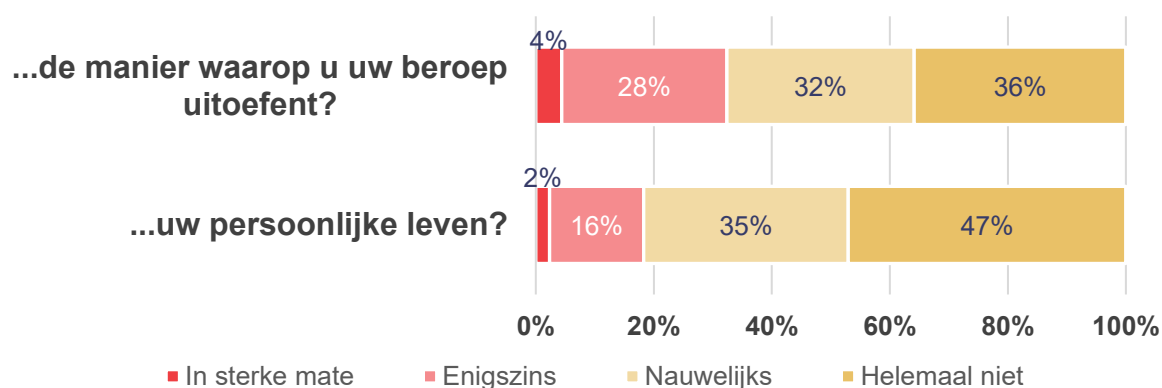
Risico op agressie beïnvloedt één derde in de beroepsuitoefening

Voor bijna een derde van de advocaten (32%) heeft het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie enigszins of in sterke mate invloed op de manier waarop zij hun beroep uitoefenen. En ruim een zesde (18%) ervaart enigszins of in sterke mate invloed op het persoonlijke leven.

Voor ruim één derde heeft het risico helemaal geen invloed op de manier waarop de advocaat het beroep uitoefent en voor bijna de helft van de advocaten heeft het risico op agressie geen invloed op het persoonlijke leven.

Figuur 6.1 - In welke mate beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie...?

Basis: advocaten (n=2.251).



Risico op agressie bij vrouwen vaker invloed op de beroepsuitoefening

Advocaten verbonden aan kleinere kantoren (8-9%) geven vaker aan dat het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie invloed heeft op hoe zij hun beroep uitoefenen dan advocaten op grotere kantoren (1-3%). Advocaten die al langer dan negen jaar werkzaam zijn als advocaat, zeggen vaker dat deze risico's enigszins (29%) of in sterke mate (6%) hun beroepsuitoefening beïnvloeden dan advocaten die korter dan vier jaar werkzaam zijn als advocaat (respectievelijk 23% en 3%). Verder benoemen vrouwen vaker dat de risico's enigszins (31%) of in sterke mate (6%) invloed hebben op hun beroepsuitoefening dan mannen (respectievelijk 25% en 3%).

Ook met betrekking tot de invloed op het persoonlijke leven geldt de invloed van de risico's sterker voor kleinere kantoren, vrouwen en al langer werkende advocaten. Echter zijn de verschillen hier minder groot.



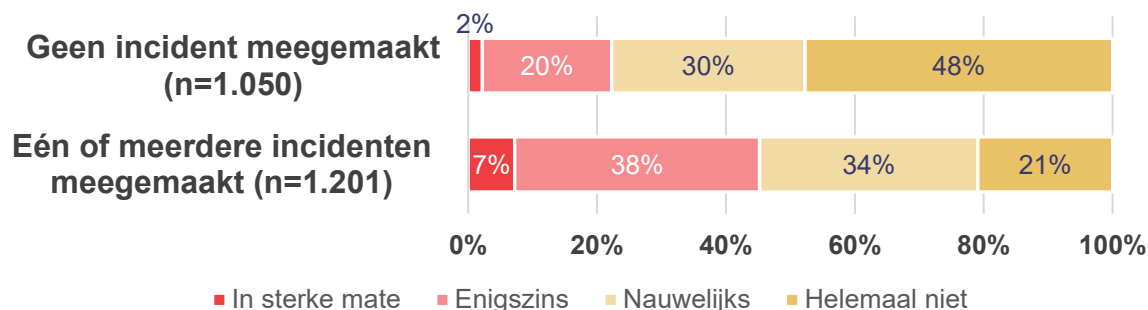
Advocaten bij wie het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie van invloed is op de manier waarop ze hun beroep uitoefenen, konden dit toelichten. Er worden veel verschillende aspecten genoemd. Zo zijn advocaten “extra” voorzichtig, door bijvoorbeeld afspraken met nieuwe cliënten te plannen wanneer er ook nog anderen op kantoor zijn of ze zijn op voorhand al selectiever bij een “slecht gevoel” of “bepaalde cliënten”. Verder benoemen advocaten ook dat het vooral het plezier van het werk weghaalt. Ook zijn ze bedachtzamer op hoe ze communiceren naar cliënten toe. Ook zijn ze voorzichtiger op sociale media om hun mening of privégegevens te delen. Tot slot worden (mondelinge) afspraken vaker via de mail vastgelegd, zodat misverstanden worden voorkomen.

Ervaring met agressie kleurt risicoperceptie

Onder de advocaten die in het afgelopen jaar wel een incident hebben meegemaakt, geeft ruim één derde (35%) aan dat dit invloed had op hun beroepsuitoefening. Van de advocaten die geen agressie hebben meegemaakt, zegt één op de vijf advocaten dat het risico op agressie hun beroepsuitoefening beïnvloedt.

Figuur 6.2 - In welke mate beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie de manier waarop u uw beroep uitoefent? Uitgesplitst naar meemaken incident.

Basis: advocaten (n=2.251).

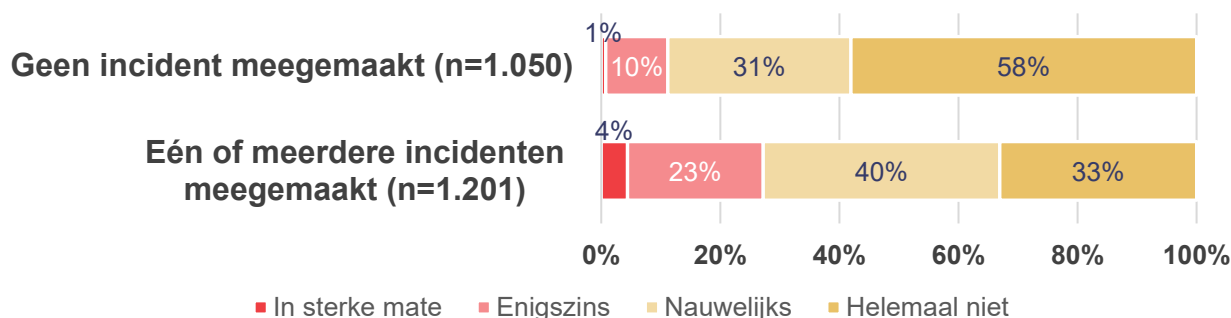


6.2 Effecten risico's op persoonlijk leven

Advocaten die wel eens slachtoffer van agressie zijn geweest, ervaren een sterkere invloed van het risico op agressie op hun persoonlijke leven dan advocaten die geen incident hebben meegemaakt.

Figuur 6.3 - In welke mate beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie uw persoonlijke leven? Uitgesplitst naar meemaken incident.

Basis: advocaten (n=2.251).



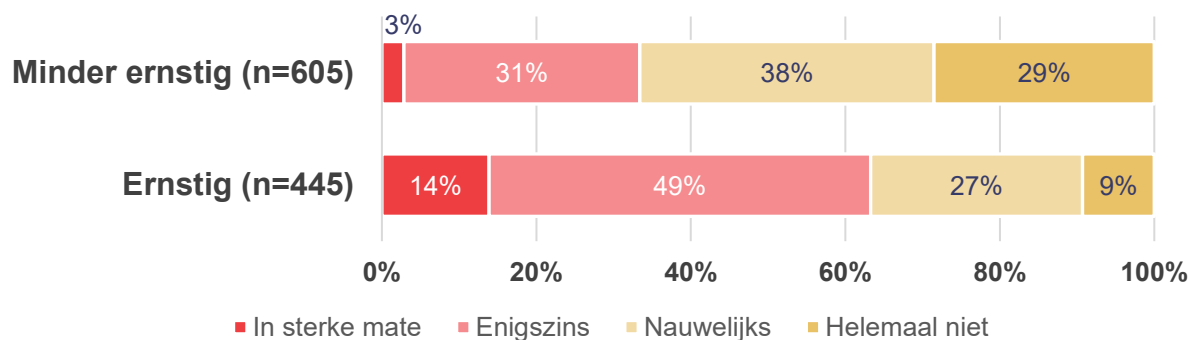
Niet alleen bestaan er verschillen tussen advocaten die wel of geen incident meemaken, maar ook tussen advocaten die een ernstig of een minder ernstig incident hebben ondervonden. Het blijkt dat advocaten die slachtoffer werden van een ernstig incident, vaker aangeven dat het risico om er opnieuw mee te maken te krijgen, van invloed is op hun werk en privéleven, dan advocaten die slachtoffer werden van een minder ernstig incident (Figuur 6.4 en Figuur 6.5).

Zo zegt veertien procent van de advocaten die een ernstig incident hebben meegemaakt dat het (herhaal)risico in sterke mate hun beroepsuitoefening beïnvloedt. De helft benoemt dat het hen enigszins heeft beïnvloed in de manier waarop zij hun beroep beoefenen. Onder advocaten met een minder ernstige ervaring gaat het om drie procent die in sterke mate invloed op de beroepsuitoefening ervaart, en 31 procent die enigszins invloed daarop ervaart.

Advocaten die aangeven dat zij het incident als ernstig hebben ervaren, geven vaker aan dat het risico om in aanraking te komen met agressie in sterke mate (10%) of enigszins (36%) invloed heeft gehad op hun persoonlijke leven dan advocaten die het incident als minder ernstig hebben ervaren (respectievelijk 1% en 14%).

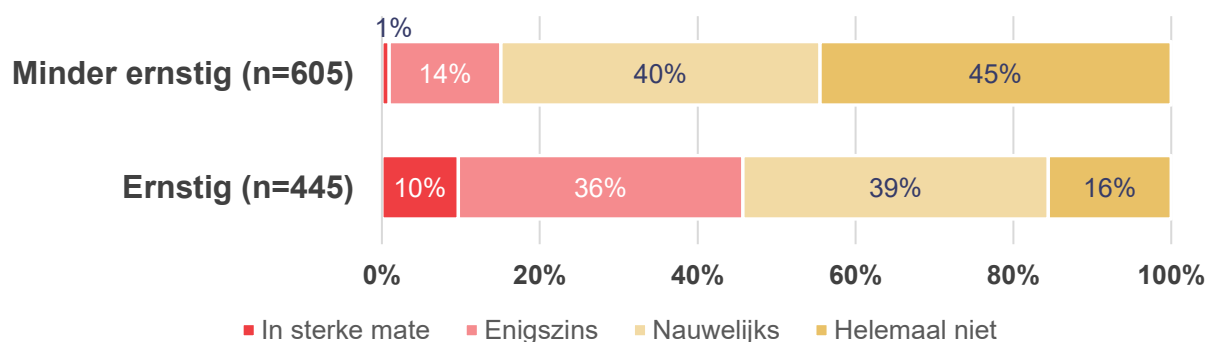
Figuur 6.4 - In welke mate beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie de manier waarop u uw beroep uitoefent? Uitgesplitst naar ernst van het incident.

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050). Minder ernstig incident: score 1 t/m 4; ernstig incident: score 5 t/m 7.



Figuur 6.5 - In welke mate beïnvloedt het risico om in aanraking te komen met bedreiging, intimidatie of agressie uw persoonlijke leven? Uitgesplitst naar ernst van het incident.

Basis: advocaten die een incident hebben meegemaakt (n=1.050). Minder ernstig: score 1 t/m 4; ernstig: score 5 t/m 7.



Digitale criminaliteit

7 Digitale criminaliteit

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verschillende vormen van digitale criminaliteit en in welke mate advocaten daar wel eens mee te maken hebben gehad. Ook geven zij aan hoe ernstig zij dit hebben ervaren en of zij behoefte hebben aan ondersteuning op digitale weerbaarheid. In de huidige meting is een nieuw onderdeel aan de vragenlijst toegevoegd. Dit onderdeel gaat over het gebruik van Artificial Intelligence (AI) en het gebruik daarvan. Maken advocaten gebruik van AI, en zo ja, met welk doel? Ook wordt gevraagd of advocaten bekend zijn met de richtlijnen vanuit de NOvA.¹⁵

Vormen van digitale criminaliteit

- *Phishing* gebruiken onbekende bedrijven of externen om gevoelige gegevens te ontfutselen aan een individu of organisatie.
- *Malware* is een verzamelnaam voor ongewenste kwaadaardige software (computervirussen). Malware wordt gemaakt om informatie te stelen van computersystemen, netwerkcomponenten en mobiele dragers. Ook wordt malware gebruikt om functionaliteit te verstoren, of om de rekenkracht en netwerkcapaciteit te misbruiken.
- *Ransomware* is malware die de databestanden van gebruikers versleutelt, met als doel om deze later te ontsleutelen in ruil voor losgeld.
- Met een *DDoS-aanval* wordt de capaciteit van onlinediensten of de ondersteunende servers en netwerkapparatuur aangevallen. Het resultaat van deze aanval is dat diensten slecht of helemaal niet meer bereikbaar zijn voor medewerkers of klanten.

7.1 Prevalentie digitale criminaliteit

Tabel 7.1 laat zien dat zeven op de tien advocaten (70%) in het afgelopen jaar te maken kregen met *phishing*. Bijna vier op de tien (38%) kwamen daar zelfs maandelijks of vaker mee in aanraking. Met *malware* kreeg een kwart (26%) van de advocaten het afgelopen jaar te maken. De andere vormen van digitale criminaliteit, *ransomware* en *DDoS-aanvallen*, kwamen minder vaak voor (respectievelijk 8% en 5%).



Zes procent geeft aan met een andere vorm van digitale criminaliteit te maken te hebben gehad. Deze advocaten noemen onder andere “bedreiging via e-mail of WhatsApp”, “spam”, “fraude, waaronder CEO-fraude en identiteitsfraude”, “vreemde verzoeken voor rechtsbijstand” en “verdachte mailtjes met linkjes”.

¹⁵ In de meting van 2024 was ook al een nieuw onderdeel toegevoegd. Dit onderdeel gaat over digitale criminaliteit en de weerbaarheid daartegen.

Tabel 7.1 - Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden bij het uitoefenen van uw beroep als advocaat te maken met een van de onderstaande vormen van digitale criminaliteit?

Basis: advocaten (n=2.251).

	Eén keer	Een paar keer, maar niet maandelijks	Maandelijks	Een paar keer maar niet wekelijks	Wekelijks	(Bijna) elke dag	Totaal
Phishing	6%	27%	13%	9%	9%	7%	70%
Malware	5%	10%	3%	2%	3%	2%	26%
Ransomware	2%	3%	1%	1%	1%	1%	8%
DDoS-aanval	2%	2%	0%	0%	0%	0%	5%
Anders	1%	2%	0%	0%	0%	0%	4%

In 2026 geeft zeven procent van de advocaten aan dat zij (bijna) dagelijks te maken hebben met *phishing*. In 2024 was dit vier procent.¹⁶ Het aantal advocaten dat in de afgelopen twaalf maanden niet te maken heeft gehad met één van de vormen van digitale criminaliteit is in 2026 nagenoeg gelijk aan 2024.



Vanwege de verbeterde onderzoeksmethode en bijgevolg hogere respons in 2026, kan hier geen zuivere vergelijking worden gemaakt met de resultaten van 2022 en 2024.

7.2 Ernst van digitale criminaliteit

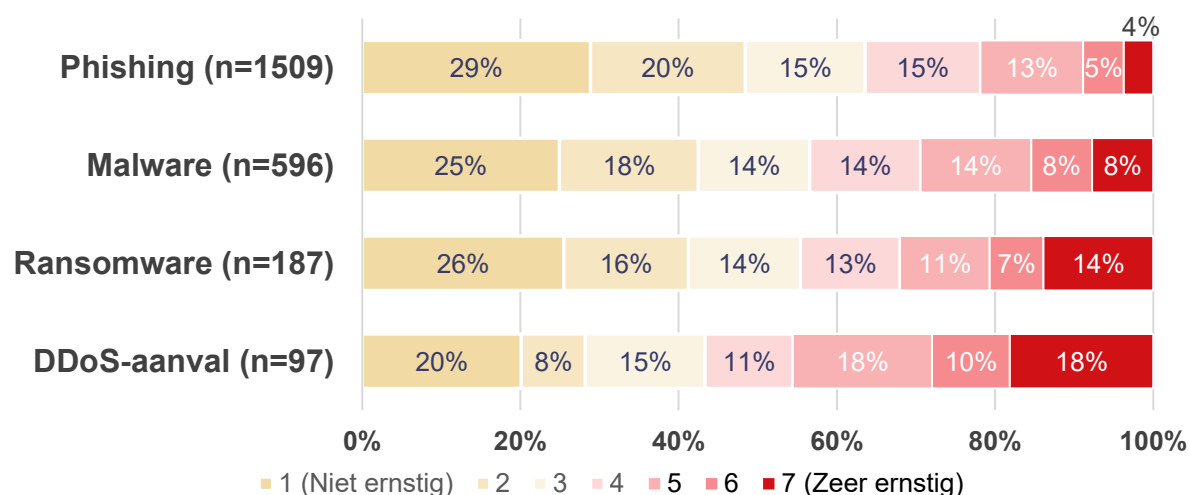
Net zoals voor het meemaken van agressie, gaven advocaten die te maken hadden met digitale criminaliteit, aan hoe ernstig zij deze gebeurtenissen vonden op een schaal van 1 tot 7.

Figuur 7.1 laat zien dat advocaten die te maken kregen met *phishing* en *ransomware* deze gebeurtenissen overwegend als niet zo ernstig inschatten: een ruime meerderheid geeft de ernst een score tussen de 1 en de 3. Een *DDoS-aanval* wordt daarentegen ernstiger beoordeeld. 46 procent van de advocaten die hiermee te maken kregen, ervoer dit als (zeer) ernstig (score 5, 6 of 7). Hoewel *DDoS-aanvallen* minder vaak voorkomen, is de ervaren ernst groter dan bij de andere vormen van digitale criminaliteit.

¹⁶ Deze vraag is pas in 2024 toegevoegd aan de vragenlijst. Er kan dus geen vergelijking worden gemaakt met 2021.

Figuur 7.1 - Hoe ernstig ervaart u deze gebeurtenissen op een schaal van 1-7?

Basis: advocaten die het afgelopen jaar te maken hebben gehad met digitale criminaliteit.

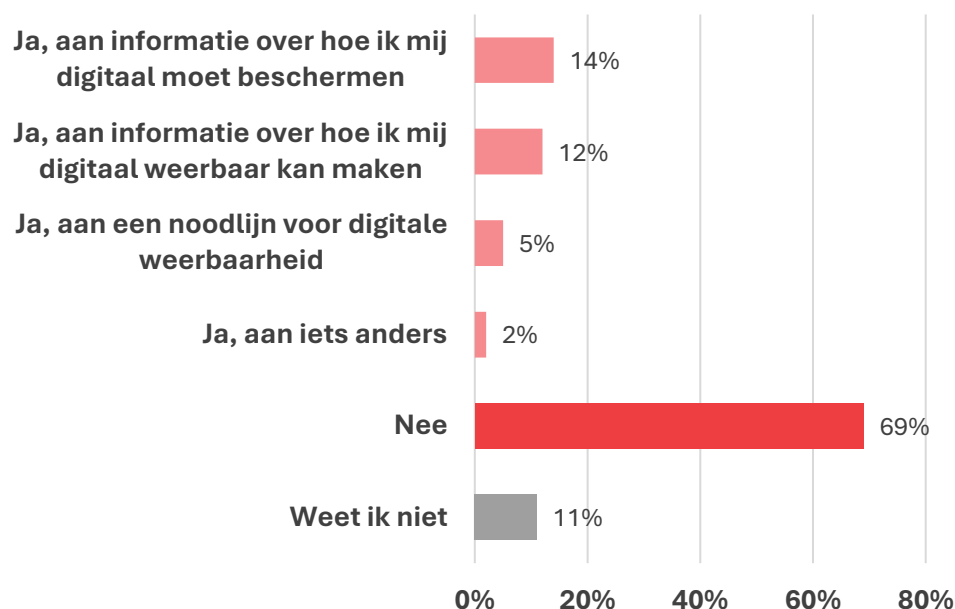


7.3 Ondersteuningsbehoefte digitale weerbaarheid

Eén op de vijf advocaten ziet graag ondersteuning vanuit de NOvA gericht op digitale weerbaarheid. Zeven op de tien (69%) hebben er geen behoefte aan en de rest (11%) weet het niet. Als advocaten behoefte hebben aan ondersteuning gaat het voornamelijk om informatie hoe zij zich digitaal moeten beschermen en weerbaar kunnen maken.

Figuur 7.2 - Heeft u behoefte aan ondersteuning vanuit de NOvA gericht op digitale weerbaarheid?

(Meerdere antwoorden mogelijk) Basis: advocaten (n=2.251)



Naast de vijf procent die graag een noodlijn voor digitale weerbaarheid ziet, benoemt twee procent dat zij behoefte hebben aan iets anders. De advocaten die behoefte hebben aan iets anders benoemen dat zij graag duidelijke

richtlijnen vanuit de NOvA zien over hoe zij zichzelf digitaal weerbaarder moeten maken.

Ook wordt meermaals voorgesteld dat de NOvA een eigen software-omgeving moet aanbieden waarbinnen advocaten kunnen werken. Tot slot worden de bijkomende kosten genoemd. Advocaten denken verschillend over of deze kosten (deels) door de NOvA op zich moeten worden genomen of dat de NOvA enkel hierover moet adviseren.

Kleinere kantoren hebben vaker behoefte aan ondersteuning

Advocaten van kleine kantoren (7-8%) hebben vaker behoefte aan de noodlijn voor digitale weerbaarheid dan advocaten op grote kantoren (65+ advocaten) (2%). Ook willen de kleinere kantoren vaker informatie over hoe ze zichzelf digitaal moeten beschermen of hoe ze zichzelf digitaal weerbaar moeten maken.

Advocaat-partners hebben meer behoefte aan ondersteuning dan andere advocaten. Zo ziet acht procent van de advocaat-partners wel een noodlijn voor zich in tegenstelling tot drie procent van de advocaten. Verder geeft één op de vijf advocaat-partners aan informatie over digitale bescherming te willen in tegenstelling tot één op de tien advocaten. Dit geldt ook voor informatie over het digitaal weerbaar maken (15% versus 10%).



Er zijn vier thema's te onderscheiden in de ondersteuningsbehoeften van advocaten die zich richten op de rol van de NOvA.

Richtlijnen en praktische informatie

Volgens de advocaten kan de NOvA hen ondersteunen door het verstrekken van heldere kaders, en checklists voor digitale veiligheid. Advocaten geven aan dat er een sterke wens is voor praktische handvatten, zoals een stappenplan, checklist en voorbeelden van hoe andere kantoren hun digitale veiligheid hebben geborgd. Voornamelijk eenmanskantoren of kleinere kantoren missen vaak de tijd, financiële middelen en IT-kennis om zelf het wiel uit te vinden, waardoor centrale richtlijnen en adviezen hen enorm zouden ontzorgen.

“Het zou fijn zijn als de NOVA komt met duidelijke minimumstandaarden en een hulplijn voor vragen.”

“Waar moet ik op letten voor de bescherming van mijn digitale gegevens. Een soort checklist.”

Phishing en geavanceerde cybercriminaliteit

De toenemende inzet van nieuwe technologieën vraagt om actuele voorlichting over het herkennen en afweren van digitale dreigingen. Advocaten merken op dat phishingmails steeds realistischer worden en daardoor nog nauwelijks van legitieme e-mails te onderscheiden zijn. De snelle opkomst van kunstmatige intelligentie (AI)

baart hen ook zorgen, omdat deze technologie zelfs gebruikt wordt om valse processtukken te genereren.

Advocaten pleiten voor een actieve rol van de NOvA in het waarschuwen voor actuele phishingcampagnes en het delen van kennis over nieuwe vormen van cybercriminaliteit.

“De technieken gaan steeds verder en de neppe mails worden steeds realistischer en overtuigender. Ik denk dat het verstandig is om bij te blijven en ook de nieuwe technieken e.d. te leren herkennen.”

Noodlijn en acute ondersteuning

Bij een daadwerkelijke hack, ransomware-aanval of acute dreiging is er behoefte aan een direct en toegankelijk escalatiepunt voor snel advies. Een speciale noodlijn of een centraal meldpunt bij de NOvA wordt gezien als een zeer waardevolle toevoeging om in crisissituaties snel ruggespraak te kunnen houden. Daarnaast willen advocaten vooraf weten welke stappen zij direct moeten ondernemen als hun systemen platliggen of wanneer zij slachtoffer zijn geworden van een hack.

“Het lijkt me goed dat advocaten die worden geconfronteerd met bij voorbeeld ransomware of een hack een noodlijn kunnen bellen bij de NOvA.”

“In geval van een echte noodsituatie is het zinvol als er snel en rechtstreeks kan worden geschakeld met de Orde [NOvA, red.]”

Geheimhouding en privacygevoelige data

De strikte geheimhoudingsplicht en de omgang met uiterst gevoelige persoonsgegevens maken de advocatuur extra kwetsbaar. Er is twijfel over welke software en communicatiemiddelen veilig genoeg zijn om de vertrouwelijkheid te waarborgen, met name als het gaat om internationale clouddiensten. Hierin zien zij eventueel een adviserende rol voor de NOvA.

“Aangezien ik met persoonlijke gegevens van mensen werk, vind ik het erg belangrijk dat die goed worden beschermd ook gezien het feit ik niet meer volledig kan vertrouwen op de betrouwbaarheid van diensten die worden ondersteund/gehost vanuit de VS.”

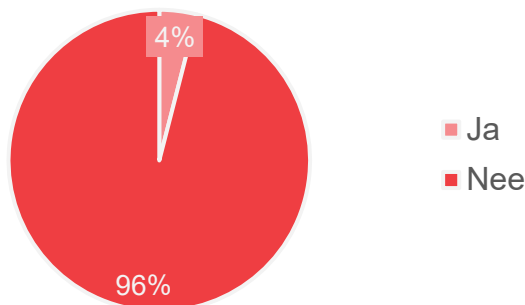
“De verplichtingen vanuit de Wwft [Wet ter voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme] leiden ertoe dat er privacygevoelige informatie wordt opgeslagen; dit zijn juist documenten die bij een hack voor problemen kunnen zorgen. Wat kunnen we daartegen doen? (...)”

7.4 Gebruik Artificial Intelligence (AI)

Vier procent van de advocaten geeft aan weleens gebruik te hebben gemaakt van Artificial Intelligence (AI) als het gaat om agressie, bedreiging en intimidatie, bijvoorbeeld om een vraag of dilemma voor te leggen of informatie te krijgen. Advocaten die slachtoffer zijn geweest van agressie (8%) geven vaker aan dat ze weleens gebruik hebben gemaakt van AI dan advocaten die *geen* slachtoffer zijn geweest (2%).

Figuur 7.3 - Maakt u weleens gebruik van Artificial Intelligence (hierna: AI) als het gaat om agressie, bedreiging en intimidatie, bijvoorbeeld om een vraag of dilemma voor te leggen of informatie te krijgen?

Basis: advocaten (n=2.251).



Aan de advocaten die weleens AI gebruiken, is gevraagd met welk doel zij deze technologie hebben ingezet. Zo geeft 33 procent aan dat zij AI hebben ingezet om advies te krijgen over hoe ze om moeten gaan met agressie. Verder gebruikt één op de vijf advocaten (20%) AI om advies te krijgen over hoe ze de agressie kunnen voorkomen. Eén derde van de advocaten (34%) benoemt dat er een andere reden is waarom zij AI gebruiken. Zij zeggen het meeste dat dit is om algemene informatie en vragen te stellen. Een groot deel benoemt dat ze AI inzetten om op een correcte manier schriftelijk te reageren op agressie via bijvoorbeeld de mail.

Figuur 7.4 - Met welk doel gebruikt u AI?

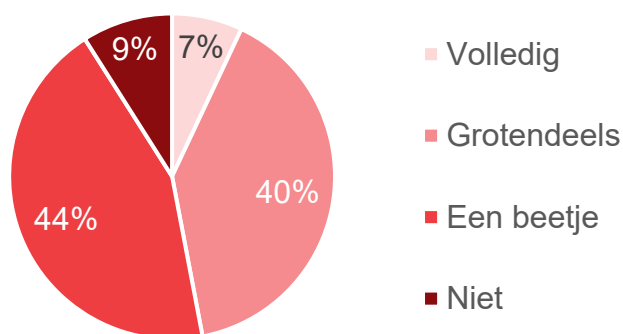
Basis: alle advocaten die wel eens AI hebben gebruikt (n=105).



Van de advocaten die AI gebruiken voor informatie of advies zegt iets minder dan de helft (47%) dat de informatie hun volledig of grotendeels heeft geholpen. Voor ruim vier op de tien (44%) gold dit een beetje en een klein deel (9%) was er niet mee geholpen. Op de vraag waarom de informatie (minder) behulpzaam was, is de reactie dat deze informatie te algemeen was of niet verschilde van de informatie die zij zelf al beschikbaar hadden.

Figuur 7.5 - Heeft de informatie of het advies van AI u geholpen?

Basis: advocaten die voor een bepaald doel AI hebben gebruikt (n=93)¹⁷



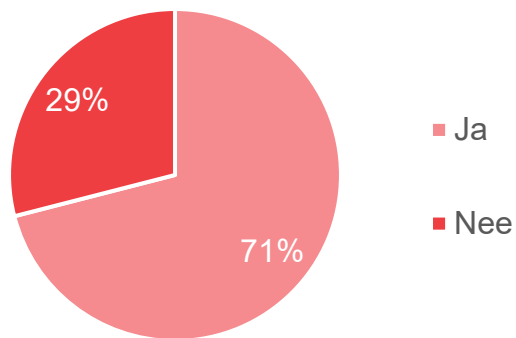
¹⁷ Dus exclusief de groep 'weet ik niet' (n=12)/

Zeven op de tien advocaten bekend met de richtlijnen

Zeven op de tien advocaten zijn bekend met de richtlijnen van de NOvA over het gebruik van AI. Advocaat-stagiairs (77%) en advocaat-partners (75%) zijn hiervan meer op de hoogte dan andere advocaten (66%). Verder zijn advocaten die weleens gebruik hebben gemaakt van AI (85%) vaker bekend met de richtlijnen over het gebruik van AI dan de advocaten die aangeven dit niet te gebruiken (71%).

Figuur 7.6 - Bent u bekend met de richtlijnen van de NOvA over het gebruik van AI?

Basis: advocaten (n=2.251)



A Overzicht onderzoeksvragen

1. In welke mate krijgen advocaten bij hun beroepsuitoefening te maken met bedreigingen, intimidatie en andere vormen van oneigenlijke druk en agressief gedrag?
 - a. Hoe vaak krijgen advocaten te maken met agressie?
 - b. Wat is de aard van de agressie? (fysiek geweld, verbale agressie, bedreiging, intimidatie)
 - c. Op welke wijze wordt het geuit? (face-to-face, via sociale media, via procedures, etc.)
 - d. Aan wie is de agressie geadresseerd? (advocaat persoonlijk, kantoor, advocatuur in het algemeen)
2. Wat is volgens advocaten de achtergrond, context en aanleiding van de agressie?
 - a. Zijn er typen zaken die agressie oproepen?
 - b. Welke andere factoren spelen mogelijk een rol?
 - c. In welke mate speelt het verkrijgen van vertrouwelijke informatie (datadiefstal) een rol bij agressie jegens advocaten?
3. Wat is er bekend over plegers en hun motieven?
 - a. Uit welke hoek zijn bedreigingen afkomstig (burgers, verdachten/veroordeelden of hun familieleden/bekenden, georganiseerde criminaliteit, etc.)
 - b. Wat is de achtergrond van de agressie? (instrumenteel/georganiseerd (inzet met een doel), frustratie (vanuit onmacht), ongerichte agressie (waaronder verward gedrag))
4. Wat is de impact van (het risico op) agressie op advocaten?
 - a. Welke persoonlijke gevolgen zijn er? (materieel, lichamelijk en geestelijk)
 - b. Wat zijn de gevolgen voor familie, vrienden en/of kantoorgenoten?
 - c. Heeft het gevolgen voor het gevoel van veiligheid bij het uitoefenen van het vak?
 - d. Heeft het gevolgen voor de wijze waarop advocaten hun vak uitoefenen? (voorzichtigheid, andere wijze van communiceren, terughoudendheid bij aannemen van bepaalde zaken)
5. Melden advocaten incidenten van agressie?
 - a. Waar melden advocaten incidenten?
 - b. Doen advocaten aangifte van incidenten?
 - c. Welke drempels ervaren advocaten voor het melden van incidenten?
6. Hoe ervaren advocaten de bestaande ondersteuning en maatregelen ter bescherming?
 - a. Maatregelen voor de eigen persoonlijke veiligheid.
 - b. Maatregelen van het kantoor ter bescherming van advocaten.
 - c. Ondersteuning door de NOvA.
 - d. Maatregelen door de overheid (ministerie van JenV).
7. Welke ideeën en suggesties voor hulp, ondersteuning en bescherming hebben advocaten?
 - a. Wat kunnen zij zelf doen?
 - b. Wat verwachten ze van de werkgever/het kantoor?

- c. Wat verwachten ze van de NOvA?
 - d. Wat verwachten ze van de overheid?
- 8. In welke mate hebben advocaten te maken met digitale criminaliteit en in hoeverre hebben zij behoefte aan ondersteuning om digitaal weerbaarder te worden?
- 9. In hoeverre verschillen de gevonden resultaten van de meting in 2022 en 2024?

B Samenstelling respons vragenlijst

	Samenstelling respons (n=2.251)	Populatie*	Respons na weging
Arrondissement			
Amsterdam	22%	36%	36%
Den Haag	11%	11%	11%
Limburg	5%	4%	4%
Midden-Nederland	14%	10%	10%
Noord-Holland	6%	4%	4%
Noord-Nederland	6%	4%	4%
Oost-Brabant	7%	6%	6%
Gelderland	9%	6%	6%
Overijssel	4%	3%	3%
Rotterdam	11%	11%	11%
Zeeland-West-Brabant	7%	5%	5%
Geslacht*			
Man	49%	53%	51%
Vrouw	49%	47%	47%
Kantoor grootte			
Eenmanskantoor	24%	18%	18%
2 advocaten	11%	9%	8%
3-4 advocaten	13%	11%	11%
5-8 advocaten	17%	14%	14%
9-16 advocaten	12%	13%	12%
17-32 advocaten	9%	11%	13%
33-64 advocaten	6%	9%	8%
65 of meer advocaten	9%	16%	16%
Leeftijd			
29 jaar of jonger	19%	18%	19%
30 t/m 39 jaar	26%	28%	26%
40 t/m 49 jaar	23%	23%	23%
50 t/m 64 jaar	27%	27%	27%
65 jaar of ouder	6%	5%	6%

* Alle advocaten in Nederland per 1 januari 2026.

** Geslacht telt hier niet op tot 100 procent, omdat er ook nog een antwoordmogelijkheid was voor 'X (genderneutraal)' en 'wil ik liever niet zeggen'. Dit kwam uit op in totaal 45 advocaten (2%).

C Overzicht rechtsgebieden

	Rechtsgebied	Aantal advocaten per rechtsgebied
1	Aanbestedingsrecht	12
2	Agrarisch recht	8
3	Algemene praktijk	158
4	Ambtenarenrecht	0
5	Arbeidsrecht	285
6	Asiel- en vluchtelingenrecht	56
7	Belastingrecht	26
8	Bestuursrecht	48
9	Burgerlijk procesrecht	68
10	Cassatie	7
11	Economisch orderingsrecht	14
12	Erfrecht	32
13	Financieel recht	20
14	Gezondheidsrecht	21
15	Huurrecht	74
16	Informatierecht	18
17	Insolventierecht	86
18	Intellectueel eigendomsrecht	41
19	Letselschaderecht	110
20	Omgevingsrecht	49
21	Ondernemingsrecht	156
22	Onderwijsrecht	3
23	Onteigeningsrecht	4
24	Personen- en familierecht	343
25	Privacyrecht	18
26	Psychiatrisch patiëntenrecht	34
27	Slachtofferrecht	13
28	Sociaal-zekerheidsrecht	28
29	Sportrecht	2
30	Strafrecht	264
31	Transport- en handelsrecht	7
32	Tuchtrecht	11
33	Vastgoedrecht	84
34	Verbintenissenrecht	103
35	Verzekeringsrecht	11
36	Vreemdelingenrecht	37

D Gespreksleidraad focusgroepen

Gespreksleidraad focusgroepen agressie en intimidatie onderzoek onder advocaten

In opdracht van de NOvA

4-5-2026 eindversie

Data van focusgroepen:	dinsdag 12 mei; van 10:00 – 12:00 & van 13:30 – 15:30 uur
Aantal focusgroepen:	2 focusgroepen met 4-6 deelnemers per keer
Totale gespreksduur:	120 minuten per focusgroep
Vorm:	online, MS Teams
Benodigheden:	beeldbelapparatuur en -link

Deze leidraad is een handvat voor de interviewer: er zal zodanig worden doorgevraagd dat het 'hoe' en het 'waarom' achter de antwoorden duidelijk wordt. Er zal zo veel mogelijk worden aangesloten bij de terminologie en de woordkeuze van de respondenten. Onderstaande vragen geven een overzicht van de te behandelen onderwerpen.

1. Introductie en kennismaking (20 minuten)

Het doel van dit gedeelte is de respondent op zijn/haar gemak stellen en te 'openen' voor het gesprek.

Welkom

- Bedanken voor deelname, interviewer en notulist stellen zich voor.
- Informeren over **doel onderzoek**: het doel van deze focusgroep is om in gesprek te gaan met advocaten die agressie, intimidatie en/of bedreiging hebben meegemaakt in hun hoedanigheid als advocaat. We willen graag meer inzicht krijgen in de ervaringen van advocaten met agressie, intimidatie en/of bedreiging, de mate waarin zij bekend zijn met bestaande voorzieningen en maatregelen, en wat hun behoeften zijn aan ondersteuning vanuit verschillende partijen (zoals het kantoor of de NOvA). De vraag is hoe de weerbaarheid van advocaten tegen agressie, bedreiging en intimidatie kan worden vergroot.
- Uitleg **opzet gesprek** (duur van gesprek, groepsgesprek, in totaal 2).
- **Gevoelig onderwerp**; agressie en intimidatie. We gaan het vooral hebben over hoe de weerbaarheid op het gebied van agressie, intimidatie en bedreiging vergroot kan worden onder de beroepsgroep. We zullen eventueel ingaan op de agressie die jullie zelf hebben meegemaakt, maar deel daarbij wat goed voelt. Het verzoek is om elkaar hierin te respecteren; iedere ervaring is anders. De nadruk ligt dus meer op wat er na de meegemaakte agressie gebeurd is, hoe u zich daarbij voelde en welke stappen u heeft ondernomen. Het gaat dus in mindere mate om wat er precies gebeurd is. Ook al staat het delen daarvan u vrij.
- **Vertrouwelijkheid**: anonieme verwerking in rapportage.
- Er is geen goed of fout; alle meningen, gedachten en wensen zijn jullie eigen waarheid en daarmee van belang.
- Het betreft een **groepsgesprek**: graag elkaars reacties respecteren, elkaar uit laten praten, maar ook reageren op elkaar.
- We zouden graag **een opname** van het gesprek maken. Deze opname gebruiken we alleen om de punten uit het gesprek goed samen te vatten. We verwijderen de opname direct na afloop van het onderzoek. Bent u hiermee akkoord?

- Voorstellen gespreksleider en meekijker.

Kennismaken

- Zou u kort wat over de advocatuur in het algemeen willen vertellen, en daarna over uzelf en uw kantoor?
 - U legt aan een ambtenaar van J&V die op werkbezoek is uit wat kenmerkend is aan de werkcultuur van de advocatuur; welke steekwoorden gebruikt u? *[INT maakt notities voor de volgende vraag]* + eventuele doorvraag:
 - Wat is er allemaal normaal binnen de advocatuur?
 - Rondje om de tafel: naam, rechtsgebied, specialisatie, aantal jaren werkervaring, zelfstandig/werkzaam in kantoor.
 - U legt dezelfde ambtenaar uit hoe de werkcultuur bij u op kantoor is; welke steekwoorden gebruikt u? *[INT maakt notities voor de volgende vraag]*

2. Ervaringen met agressie en bespreken van incidenten binnen kantoor (30 minuten)

Doel van dit onderdeel is om een korte schets te krijgen van wat advocaten hebben meegemaakt. Vervolgens willen we een gedetailleerd beeld over hoe ze met het incident zijn omgegaan en met wie ze het besproken hebben. Verder het inzichtelijk krijgen van de kantoorcultuur en wat voor invloed dit heeft op of een advocaat een incident met agressie, intimidatie en/of bedreiging aankaart binnen het kantoor.

Ervaring met agressie, intimidatie en/of bedreiging (15 minuten)

“Graag willen we weten wat jullie hebben meegemaakt in je functie als advocaat als het gaat om agressie, intimidatie en/of bedreiging. Nogmaals: deel daarbij wat goed voelt. Het verzoek is om elkaar hierin te respecteren; iedere ervaring is anders. De nadruk ligt meer op wat er na de meegemaakte agressie gebeurd is, hoe je je hierbij voelde en welke stappen je ondernomen hebt.”

- Wie heeft er al eens agressie, intimidatie en/of bedreiging meegemaakt tijdens de uitvoering in uw functie?
 - *[INT: per RP die aangeeft dit te hebben meegemaakt]:* Zo ja, wat is er gebeurd + hoe heeft u op dat moment gereageerd? *[INT: Check op content geld]*
 - Heeft het voorval invloed gehad op uw werk of uw privéleven? Op welke manier?
 - *[INT: Indien veiligheid niet ter sprake is geweest]:* wie voelt zich minder veilig als gevolg van de agressie, intimidatie en/of bedreiging? (op bepaalde plekken?)
 - Wie heeft het voorval met anderen besproken?
 - *[INT: per RP die aangeeft dit te hebben gedaan]:* met wie dan? *[INT: check familie en/ of vrienden, psycholoog, kantoorgenoten, ketenpartners (deken, OM, DJI, politie) en zo ja welke? NOvA; anderen?]* & hoe was dit? Heeft u daar steun van ervaren?
 - In hoeverre heeft u de gebeurtenis kunnen verwerken?

Context (15 minuten)

“We zijn benieuwd naar de context waarin jullie deze ervaring hebben meegemaakt of kunnen meemaken”.

- *[INT: kom terug op je aantekeningen]:* u beschreef de algemene cultuur binnen uw kantoor eerder als *[waarneming]*. Hoe zou u de cultuur omschrijven als het gaat om het bespreken van positieve en negatieve ervaringen?

- Hoe makkelijk of moeilijk is het bij u op kantoor om ervaringen met negatieve gebeurtenissen zoals agressie, intimidatie en/of bedreiging te delen?
- In hoeverre heeft u zich gesteund gevoeld door uw kantoor na het incident?
- In hoeverre bent u in zijn algemeenheid tevreden over de wijze waarop er is omgegaan met het incident (d.w.z. was het bespreekbaar en is er een vervolg aan gegeven)? Waarom wel of niet?
 - Zijn er dingen die uw kantoor kan verbeteren als het gaat om het omgaan met agressie, intimidatie en/of bedreiging? Zo ja, wat?
 - Zijn er ook dingen buiten uw kantoor die verbeterd kunnen worden? Zo ja, wat?
- [INT: kom terug op je aantekeningen]: u beschreef de werkcultuur in de advocatuur eerder als [waarneming]. In hoeverre is deze cultuur een drempel of een stimulans voor het omgaan met bedreigingen of geweld?
 - In hoeverre vindt u dat hier rekening mee moet worden gehouden als het gaat om het bespreekbaar maken van agressie en geweld tegen advocaten?

3. Ondersteuningsbehoeften na agressie, bedreiging en/of intimidatie (30 minuten)

Doel van dit onderdeel is om een meer gedetailleerd beeld te krijgen van de ondersteuning die advocaten hebben ervaren na een incident met agressie, intimidatie en/of bedreiging. Daarnaast willen we graag weten in hoeverre de ondersteuning aansluit op hun behoeften en wat er eventueel beter kan.

Ondersteuning vanuit het kantoor of de NOvA (20 minuten)

“We hebben net besproken wat u als advocaat heeft meegemaakt op het gebied van agressie, intimidatie en/of bedreiging en hoe jullie daarmee zijn omgegaan. We staan nu stil bij de mate van ondersteuning, die u heeft ervaren.”

- In hoeverre heeft u ondersteuning gekregen, zoals begeleiding of nazorg?
 - [INT: voor degenen die ondersteuning hebben gekregen]: waar bestond deze ondersteuning uit?
 - [INT: voor degenen die geen ondersteuning hebben gekregen]: in hoeverre bestond hier een behoefte aan na het incident?
- Welke voorzieningen kent u om de weerbaarheid en veiligheid van advocaten te vergroten?
 - [INT: eerst spontaan]
 - [INT: daarna geholpen + vragen of hier volgens hen via NOVA een beroep op kan worden gedaan]:

Voorziening	Bekendheid	NOvA
Afscherming van privé-gegevens bij de KvK (Handelsregister)		
Campagne weerbare advocaat		
Handelingsperspectief bij bedreiging		
Meldpunt bij gerechtsgebouwen voor onveiligheid rond een zitting		
Noodknop		
Noodtelefoon		
(Team) LawCare		
Veiligheidsscan van het kantoor		
Vertrouwensadvocaat		
Weerbaarheidstrainingen		

- [INT: voor de bekende mogelijkheden]: hoe bent u hiermee bekend geraakt? (b.v. vanuit kantoor, de NOvA zelf, of een andere optie?)
- Wie heeft weleens gebruik gemaakt van een of meer van deze voorzieningen?
 - In hoeverre was deze voorziening toegankelijk? Waarom wel of niet?
 - In hoeverre voldeed deze voorziening aan uw behoeften? Waarom wel of niet?
 - In hoeverre vond u de ondersteuning voldoende? Waarom wel of niet?
 - Zou u in de toekomst, als u onverhoopt (opnieuw) te maken krijgt met agressie, intimidatie en/of bedreiging, hiervan (opnieuw) gebruik maken? Waarom wel of niet?

Andere behoeften aan ondersteuning vanuit kantoor of NOvA (10 minuten)

“Naast de eerder besproken mogelijkheden met betrekking tot ondersteuning willen we graag weten welke behoeften er mogelijk nog meer bestaan die nog niet worden vervuld.”

- Als u terugkijkt op wat u heeft gemaakt, heeft u een bepaalde vorm van ondersteuning gemist? Zo ja, wat voor ondersteuning?
 - [INT, eventueel checken]: Training, voorlichting, meer nadruk op digitale weerbaarheid etc.?
- In hoeverre leeft deze behoefte breder binnen de beroepsgroep?
- Wie zou deze vorm van ondersteuning volgens u het beste kunnen aanbieden? [INT: vraag door of dit volgens RP ligt bij het kantoor, de NOvA of een andere organisatie]

4. Bekendheid en ervaringen met initiatieven van de NOvA (20 minuten)

Doel van dit onderdeel is om inzicht te krijgen in de (mogelijke) dienstverlening van NOvA. We willen weten of advocaten er bekend mee zijn en waarom ze hebben besloten er wel of geen contact mee op te nemen in het geval van een incident.

Initiatieven om agressie en intimidatie tegen advocaten tegen te gaan

“Laten we tot slot stilstaan de initiatieven die er zijn of die in voorbereiding zijn voor advocaten die agressie, intimidatie en/of bedreiging meemaken. Ik deel mijn scherm met u zodat ik een aantal bestaande en in ontwikkeling zijnde voorzieningen aan u kan tonen (INT: toon alleen de voorzieningen en niet de vragen daarachter).

	Voorziening	Waardevol?	Via NOvA?
1	Afscherming van privé-gegevens bij de KvK (Handelsregister)		
2	Campagne weerbare advocaat		
3	Handelingsperspectief bij bedreiging		
4	Handelingsperspectief digitale veiligheid*		
5	Handelingsperspectief taakafbakening t.o.v. cliënt*		
6	Meldpunt bij gerechtsgebouwen voor onveiligheid rond een zitting		
7	Noodknop		
8	Noodtelefoon		
9	Team LawCare		
10	Veiligheidsscan van het kantoor		
11	Vertrouwensadvocaat		
12	Vertrouwensadvocaat		
13	Weerbaarheid en veiligheid inbedden in de beroepsopleiding*		
14	Weerbaarheidstrainingen omgaan met manipulatieve cliënten*		

**nog in ontwikkeling*

- Schrijf voor uzelf op welke u waardevol vindt?
- [INT: inventariseer voor de waardevolle voorzieningen]: welke organisatie(s) bieden dit aan/*verwacht u als aanbieder?
 - In welke situaties kunnen deze voorzieningen (nog meer) waardevol zijn?
 - Wat zou u weerhouden om gebruik te maken van deze voorzieningen?

5. Reflectie op opstelling NOvA (15 minuten)

Het doel is om vanuit de verzamelde ervaringen na te denken over de gewenste opstelling van NOvA.

Opstelling NOvA

We hebben in dit gesprek stilgestaan bij uw ervaringen met agressie en geweld op de werkvloer. Zoals u weet voeren wij dit gesprek in opdracht van de orde. Wij willen graag met u brainstormen over wat zij kunnen doen om agressie en geweld tegen te gaan en er goed mee om te gaan. We beginnen met het tegengaan.

- Noem, alles wat in u opkomt als het gaat om het tegengaan van agressie en geweld door cliënten of wederpartijen of anderen. Het maakt niet uit of het realiseerbaar is voor de NovA. [INT maakt notities]
 - [INT: op basis van je notities]: welke liggen op de weg van NovA en welke niet?
- Noem alles wat in u opkomt als het gaat om het goed omgaan met agressie en geweld. Het maakt niet uit of het realiseerbaar is voor de NovA. [INT maakt notities]
 - [INT: op basis van je notities]: welke liggen op de weg van NovA en welke niet?
- Wat denkt u van 'rules of engagement' jegens cliënten? Of bij een bepaald type risicovolle zaken. In hoeverre kan daar een beschermende werking vanuit gaan?
 - [INT: indien er volgens RP een beschermende werking van uit gaat]:
 - Op wat voor manier kan dit beschermend werken?
 - Welke voor- en nadelen kleven eraan?
 - Hoe zit het met uw vertrouwen hierin: helpt het of helpt het niet?
 - Op welke momenten in de relatie met de cliënt hebben dit soort regels volgens u meerwaarde?

6. Wrap-up en afsluiting (5 minuten)

Het doel is om samen met de respondenten het gesprek af te sluiten en een laatste advies aan de NOvA mee te geven.

- Is er nog iets niet aan bod gekomen dat u nog graag wilt benoemen?
- Als u nog één concreet aandachtspunt of advies zou mogen geven aan de NovA om advocaten beter toe te rusten op dit onderwerp; wat zou dat dan zijn?

De interviewer bedankt de respondent(en) voor deelname.

E Samenstelling focusgroepen

Op 12 mei 2026 vonden twee focusgroepen plaats, die online via Microsoft Teams zijn gehouden. De eerste focusgroep vond plaats van 10.00 tot 12.00 uur en de andere van 13.30 tot 15.30 uur. Er is geprobeerd de focusgroepen zo gevarieerd mogelijk samen te stellen. Hieronder is een geanonimiseerd overzicht weergegeven van de gespreksdeelnemers, met een aantal persoonlijke achtergrondkenmerken die als selectiecriteria zijn gehanteerd.

Tabel E.1 – Overzicht respondenten focusgroep I

Respondenten	Geslacht	Rechtsgebieden	Vorm van meegemaakte agressie*	Ernst meegemaakte agressie**
Respondent 1	Vrouw	Arbeidsrecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	7
Respondent 2	Man	Intellectueel eigendomsrecht	Verbaal en fysiek	4
Respondent 3	Man	Arbeidsrecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	7
Respondent 4	Man	Algemene praktijk	Verbaal, intimidatie, bedreiging en fysiek	7
Respondent 5	Vrouw	Insolventierecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	5
Respondent 6	Vrouw	Burgerlijk procesrecht	Verbaal en fysiek	7

* Het gaat om de vorm(en) van agressie die de respondent in de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt.

** Dit betreft een eigen beoordeling van de ervaren ernst van het meest recente incident, waarbij 1 = niet ernstig en 7 = ernstig.

Tabel E.2 – Overzicht respondenten focusgroep II

Respondenten	Geslacht	Rechtsgebieden	Vorm van meegemaakte agressie*	Ernst meegemaakte agressie**
Respondent 1	Vrouw	Personen- en familierecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	7
Respondent 2	Vrouw	Personen- en familierecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	6
Respondent 3	Vrouw	Strafrecht	Verbaal	1
Respondent 4	Vrouw	Algemene praktijk	Verbaal	4
Respondent 5	Man	Bestuursrecht	Verbaal en fysiek	4
Respondent 6	Vrouw	Huurrecht	Verbaal, bedreiging en fysiek	5

* Het gaat om de vorm(en) van agressie die de respondent in de afgelopen twaalf maanden heeft meegemaakt.

** Dit betreft een eigen beoordeling van de ervaren ernst van het meest recente incident, waarbij 1 = niet ernstig en 7 = ernstig.

Contactgegevens

Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede
053 - 200 52 00

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam
020 - 607 07 07

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen
020 - 607 07 07



NEDERLANDSE ORDE VAN ADVOCATEN