



Interne vertrouwensmonitor

Rapportage

M230794

9-1-2024

Eric-Jan Klöne

e.klone@motivaction.nl

Inhoud

Achtergrond	3
Methode en opzet	5
Conclusies	5-7
Resultaten	8-22
Open antwoorden	23-29
Bijlagen	30-37



Achtergrond

Op verzoek van Jos Leensen van de Dienst Communicatie van de politie heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar de weerbaarheid en het intern vertrouwen van politiemedewerkers.

Vertrouwen in de organisatie is een belangrijk fundament voor bijna elke organisatie, dat geldt zeker voor de politie. In de eerste plaats is het belangrijk voor de medewerker zelf, want het beïnvloedt plezier, motivatie en weerbaarheid tegen soms heftige situaties. Maar daarnaast zorgt intern vertrouwen ook voor steunend gedrag richting de organisatie: deelt men onderling kennis, is men bereid om mee te gaan in veranderingen?

Deze meting betreft een O-meting, het streven is om halfjaarlijks een meting uit te voeren. De resultaten helpen de politie om (nog) beter te doen wat je van een goede werkgever mag verwachten om medewerkers fit, gezond en met plezier aan het werk te houden. Binnen de politie worden de resultaten tegelijk gepresenteerd met de externe (vertrouwens)monitor. Tezamen vormen deze onderzoeken input voor het Sociaal jaarbeeld.

De **doelstelling** van de monitor weerbaarheid en vertrouwen is tweeledig:

- **Inzicht:** hoe staat de politie ervoor qua weerbaarheid en intern vertrouwen?

Het onderzoek laat de actuele stand van zaken en (bij eventuele vervolgmetingen) de ontwikkeling van relevante trends op het terrein van weerbaarheid en vertrouwen binnen de politie zien.

- **Communicatie** over de bevindingen
De rapportage is gelijk een middel om te communiceren over de ontwikkelingen en in interne (en externe) gremia te bespreken hoe de politie er intern globaal voor staat op het gebied van de weerbaarheid en vertrouwen.

Om deze doelstellingen te bereiken, geeft het onderzoek inzicht in:

- Werkbeleving (tevredenheid, motivatie en werkdruk)
- Vertrouwen (vertrouwen in de organisatie en vertrouwen in het handelen naar burgers toe)
- Aspecten die samenhangen met vertrouwen (steun van collega's, rol van leiderschap, menselijke maat, veiligheid, inclusie, trots en eerlijkheid)
- Mogelijke issues of signalen die van belang zijn met betrekking tot weerbaarheid en vertrouwen

Methode en opzet

Kwantitatief onderzoek

Het onderzoek is kwantitatief uitgevoerd door middel van een online vragenlijst onder medewerkers van de politie. De politie heeft delen van de vragenlijst in een eerder onderzoek gebruikt (MeMo 2.0). Op basis van advies van Motivaction zijn enkele kleine aanpassingen gedaan.

Het veldwerk is uitgevoerd van 30 oktober t/m 15 november 2023. Motivaction heeft per e-mail een link naar de vragenlijst verstuurd aan een steekproef die door de politie is getrokken. De politie heeft daarvoor e-mailadressen geleverd aan Motivaction. Er zijn geen gegevens uitgewisseld die herleidbaar zijn naar individuele personen.

Respons en betrouwbaarheid

De vragenlijst is naar 5.000 medewerkers verstuurd, waarvan er 1.304 de vragenlijst hebben ingevuld (26%). Dit is een normaal responspercentage voor dit soort onderzoeken.

Elke steekproef kent een marge van onbetrouwbaarheid, omdat je simpelweg niet de gehele populatie kunt ondervragen. Hoe groter de steekproef, des te kleiner de onbetrouwbaarheidsmarges. Bij $n=1.304$ is de maximale onbetrouwbaarheidsmarge 2,7%. Dat wil zeggen: als 50% van de steekproef het eens is met stelling X, dan zal

het percentage in werkelijkheid tussen de 47,3% en 52,7% liggen. Dergelijk kleine marges zijn acceptabel voor dit type onderzoek.

Representativiteit

Een steekproef is representatief wanneer het een juiste afspiegeling vormt van de totale populatie, in dit geval politiemedewerkers. De steekproef is representatief voor de verdeling man/vrouw, leeftijdscategorieën en het aantal dienstjaren bij de politie. De steekproef is met een weging gecorrigeerd om deze verdeling perfect overeen te laten komen met de werkelijkheid.

Daarnaast komt het aantal respondenten per regio-eenheid en type functie (operationele vs niet-operationele) behoorlijk overeen met de werkelijkheid, maar hier is niet op gewogen. De reden dat we hier niet op hebben gewogen is dat er een te grote groep medewerkers niet binnen een eenheid of functietype valt, maar geclassificeerd is als 'overig'. Deze groep 'overig' respondeert veel minder, waardoor de verdeling te scheef is om recht te wegen.

Conclusies

Weerbaarheid is meer afhankelijk van het individu dan van de organisatie

Het onderzoek laat zien dat een aanzienlijk deel (41%) van de politiemedewerkers een hoge werklast ervaart, vooral binnen operationele functies (44%). Weerbaarheid tegen werkdruk en werkstress is afhankelijk van meerdere factoren. Deze factoren kun je plaatsen op een schaal die loopt van het individu (tevredenheid, trots op het werk), het team (steun van directe collega's, een veilige cultuur), de leidinggevende (steun van de leidinggevende, waardering, coachend leiderschap) tot de organisatie (vertrouwen in de organisatie, eerlijke behandeling, duidelijkheid, voldoende personeel).

De resultaten laten zien: hoe dichterbij het individu, des te positiever de uitkomsten zijn. We zien dat medewerkers in principe tevreden zijn over hun werk en een zekere trots voor het vak voelen. Als we kijken naar aspecten die met de organisatie en leidinggevendenden te maken hebben, dan gaat het meestal goed, maar is er ruimte voor verbetering.

Werkdruk hoog, vooral binnen operationele functies

Een aanzienlijk deel van de medewerkers heeft vaak of altijd te veel werk te doen (41%). Dit geldt in sterkere mate voor medewerkers in operationele functies (44%) en medewerkers

die 5 jaar of langer in dienst zijn (46%). Daarnaast geeft een behoorlijke groep (een kwart) medewerkers aan dat ze zich vaak of altijd moeten haasten of extra hard moeten werken om zaken af te krijgen. Zij hebben het idee dat het gebrek aan personeel hierbij een rol speelt.

Medewerkers ervaren over het algemeen autonomie in hun werk. Maar ook hierbij zien we dat medewerkers in operationele functies wat lager scoren op zaken als vrijheid, beslissingsruimte en zelf het tempo en de volgorde kunnen bepalen.

Medewerkers zijn tevreden en trots op hun werk

Ondanks de werkdruk is het overgrote deel van de medewerkers (75%) tevreden over hun werk bij de politie. Medewerkers zijn vooral trots op het werk dat ze doen (82%), maar ook op het feit dat ze voor de politie werken (74%). Er is een deel (41%) dat weleens nadenkt over een baan buiten de politie. Dat betekent niet meteen dat ze actief aan het zoeken zijn, maar gezien de personeelskrapte is het een punt om in de gaten te houden.

Medewerkers ervaren steun van hun leidinggevendenden, maar vooral van hun directe collega's

37% van de medewerkers noemt hun teamchef als degene die zij als leidinggevende beschouwen. 32% noemt de operationeel

expert. Coördinatoren (12%) en afdelingshoofden (9%) worden minder genoemd.

Als er een incident is geweest, ervaart (of verwacht) men niet altijd steun vanuit de organisatie: 16% vindt dat er na een incident geen of weinig aandacht wordt besteedt aan hun welzijn. De meerderheid vindt wel dat hun leidinggevende hen steunt als het nodig is (71%), dat ze op hun leidinggevende kunnen bouwen (64%) en bij hem of haar terecht kunnen (73%). Toch moet ook worden gezegd dat zo'n één op de tien medewerkers hun leidinggevende negatief beoordeelt op deze punten.

Over de directe collega's is men nog positiever. Een ruime meerderheid ervaart steun als het nodig is (81%), kan op collega's bouwen (71%) en bij hen terecht als het nodig is (74%).

Daarnaast hebben de meeste medewerkers het gevoel dat er een veilige cultuur heerst binnen hun team. Moeilijke onderwerpen zijn bespreekbaar en men kan zichzelf zijn en zich kwetsbaar opstellen. Maar ook hierbij is het belangrijk om te wijzen op de kleine groep (ongeveer één op de tien) die geen veilige cultuur ervaart en niet het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn. We zien hierbij geen verschil tussen operationele en niet-operationele teams en ook niet tussen mannen en vrouwen.



Conclusies

Leidinggevenden zijn benaderbaar en tonen over het algemeen waardering

Als we nog iets verder inzoomen op de perceptie van de eigen leidinggevende, dan komt er over het algemeen een positief beeld uit, maar is er ruimte voor verbetering.

De punten die er positief uitspringen zijn: benaderbaarheid, vertrouwen geven, en waardering tonen voor goed werk.

Toch is er ook over deze aspecten wel een groep medewerkers (één op de acht) met die op deze punten kritisch zijn op hun leidinggevende.

Medewerkers hebben niet altijd het gevoel dat de leidinggevende weet wat er speelt binnen het team (21% denkt van niet). Andere aandachtspunten zijn: rekening houden met verschillende behoeften en mogelijkheden van medewerkers en het stimuleren van zowel de samenwerking als een plezierig werkklimaat binnen teams.

Medewerkers voelen zich niet altijd eerlijk behandeld

Een krappe meerderheid (54%) van de medewerkers voelt zich wél eerlijk behandeld en heeft vertrouwen in de organisatie (53%). Maar een meerderheid (resp. 59% en 58%) van de operationele medewerkers die al langer bij de politie

werken (10+ jaar) heeft dit gevoel niet.

Aandacht

Binnen de totale groep medewerkers vindt een minderheid (42%) dat de politie aandacht heeft voor zijn of haar persoonlijke omstandigheden. Ook is er een groep medewerkers (19%) voor wie het niet helemaal duidelijk is wat de politie van hen verwacht.

Integriteit is vanzelfsprekend, maar rechtvaardige behandeling van burgers niet altijd

Vrijwel alle medewerkers (91%) vinden dat het bij de politie vanzelfsprekend is om integer te handelen. Toch kan niet iedereen (52%) beamen dat de politie alle burgers rechtvaardig behandelt en dat de maatschappij erop kan vertrouwen dat de politie een integere organisatie is (63%). Wellicht speelt hier mee dat men zichzelf en de directe collega's integer vindt, maar een minder scherp beeld heeft van de rest van de organisatie.

Een krappe meerderheid (54%) vindt dat de politie midden in de samenleving staat en daadkrachtig optreedt bij incidenten. Er zijn dus medewerkers die hier niet volledig van

overtuigd (28%) zijn of zelfs negatief oordelen (18%).

Het zijn medewerkers vanuit verschillende functies en met verschillende ervaringsniveaus die negatief antwoorden op al deze aspecten, er is geen oververtegenwoordiging vanuit één specifieke groep.

Aanbevelingen

De politie wil haar medewerkers fit, gezond en met plezier aan het werk houden. In grote lijnen lijkt dat voldoende te lukken, maar er zijn een aantal aspecten waar de politie aandacht aan zou kunnen besteden:

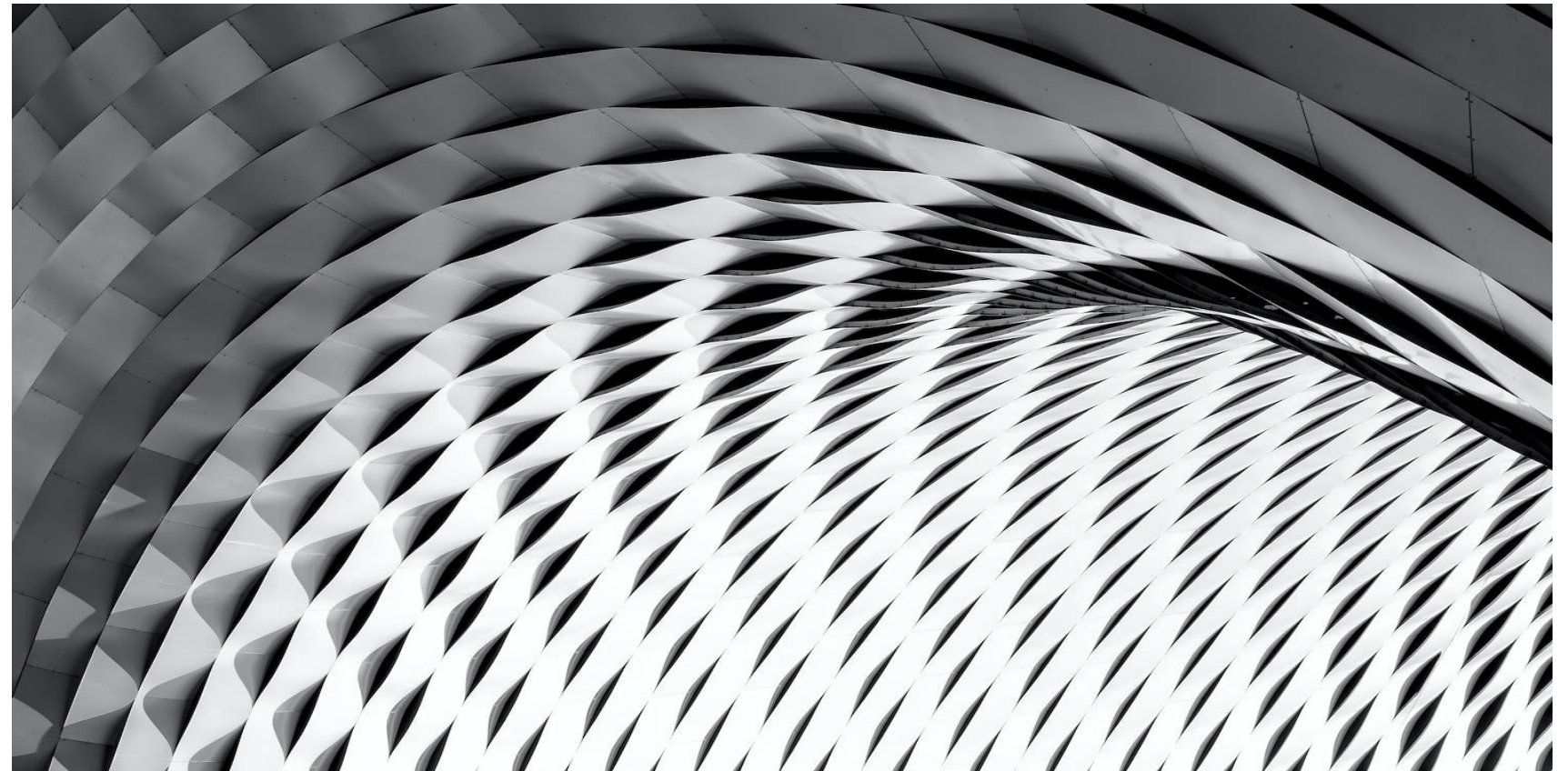
- Voldoende tijd voor herstel. Werkdruk is een aandachtspunt en gezien de personeelskrapte is het niet te verwachten dat de hoeveelheid werk per medewerker af gaat nemen. Als werkdruk constant is, is het des te belangrijker dat medewerkers voldoende tijd krijgen om te herstellen. Het werk kan veeleisend zijn en in operationele functies ook emotioneel belastend. Voldoende tijd om te herstellen is essentieel om gezond te blijven (fysiek en psychisch). Elke medewerker heeft bovendien een persoonlijke situatie die hem/haar meer of minder belastbaar maakt. Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers niet het gevoel hebben dat er rekening wordt gehouden met hun persoonlijke omstandigheden. Hersteltijd kan conflicteren met de wens om altijd voldoende medewerkers inzetbaar te hebben. Daarom is het belangrijk dat hier beleidsmatig op wordt gestuurd en dat het dilemma niet alleen in handen wordt gelegd van de teamchef of leidinggevende.

Om belastbaar te zijn tegen werkdruk is het belangrijk om als medewerker voldoende steun te ervaren van leidinggevenden en collega's, een veilige cultuur te ervaren en autonomie te hebben in de werkzaamheden. Op deze punten valt nog winst te boeken:

- Een organisatiecultuur waarin de gezondheid van medewerkers als prioriteit wordt gezien helpt bij het voorkomen van burn-out-achtige klachten. Het is belangrijk dat medewerkers het gevoel hebben dat ze werkdruk (of andere problemen) bespreekbaar kunnen maken en zich kwetsbaar op kunnen stellen. Uit het onderzoek blijkt dat hierin verbetering mogelijk is. Het is daarom belangrijk om vanuit de organisatie een veilig sociaal werkklimaat te stimuleren. Leidinggevenden moeten worden gestimuleerd en in staat worden gesteld om bij te dragen aan een dergelijk werkklimaat.
- Bij dit werkklimaat hoort ook zelfreflectie: hoe ga je als leidinggevende om met werkdruk binnen het team en hoe reageer je op collega's die zaken bespreekbaar willen maken? Specifiek voor leidinggevenden is het belangrijk om oog te hebben voor iedereen. Er is een kleine groep die niet het gevoel heeft dat ze bij hun leidinggevende terecht kunnen en dat ze niet worden gesteund. Het is op basis van

deze monitor en in algemene zin lastig om te zeggen wat hiervan precies de oorzaken zijn, omdat dit per team en leidinggevende kan verschillen. Wellicht kunnen dit soort punten worden besproken binnen en met het team.

- Over het algemeen ervaart men een behoorlijke mate van autonomie. Een belangrijk verschil: medewerkers in operationele functies geven aan minder autonomie te ervaren dan collega's in niet-operationele functies. Er is een kleine groep collega's die weinig vrijheid ervaart in het uitvoeren van het werk. Bekijk of hier aanpassingen kunnen worden gedaan in de manier van werken of anders in aspecten zoals efficiency, planning of werktijden. Dit onderzoek gaat niet diep genoeg in op het aspect autonomie om hier hele concrete aanbevelingen te doen.



Resultaten

Werkdruk eerder te hoog dan te laag, vooral onder operationele medewerkers

Het percentage medewerkers dat vaak of altijd te veel werk heeft (41%) is aanzienlijk groter dan het percentage medewerkers dat hier (bijna) nooit mee kampt (18%). Vooral operationele medewerkers geven aan dat hun werkdruk te hoog is (44%). Bij niet-operationele medewerkers is dit een derde.

Behalve het type functie, is er ook een lichte samenhang met het aantal dienstjaren: Ongeveer de helft van de medewerkers in operationele functies die 5 jaar of langer bij de politie werken, vinden dat ze te veel werk te doen hebben.

Het gebrek aan personeel lijkt een belangrijke factor te zijn voor de ervaren werkdruk.

Hoe vaak zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing?

(Basis - allen, n=1.304)

Eens + Helemaal eens

Ik heb te veel werk te doen



Operationeel: 44%
Niet-operationeel: 33%

Ik moet te veel werk doen door gebrek aan personeel



Operationeel: 40%
Niet-operationeel: 25%

Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen



Operationeel: 28%
Niet-operationeel: 20%

Ik moet me haasten



Operationeel: 27%
Niet-operationeel: 19%

■ Nooit ■ Bijna nooit ■ Soms ■ Vaak ■ Altijd

Niet-operationele medewerkers hebben een groter gevoel van autonomie dan operationele medewerkers

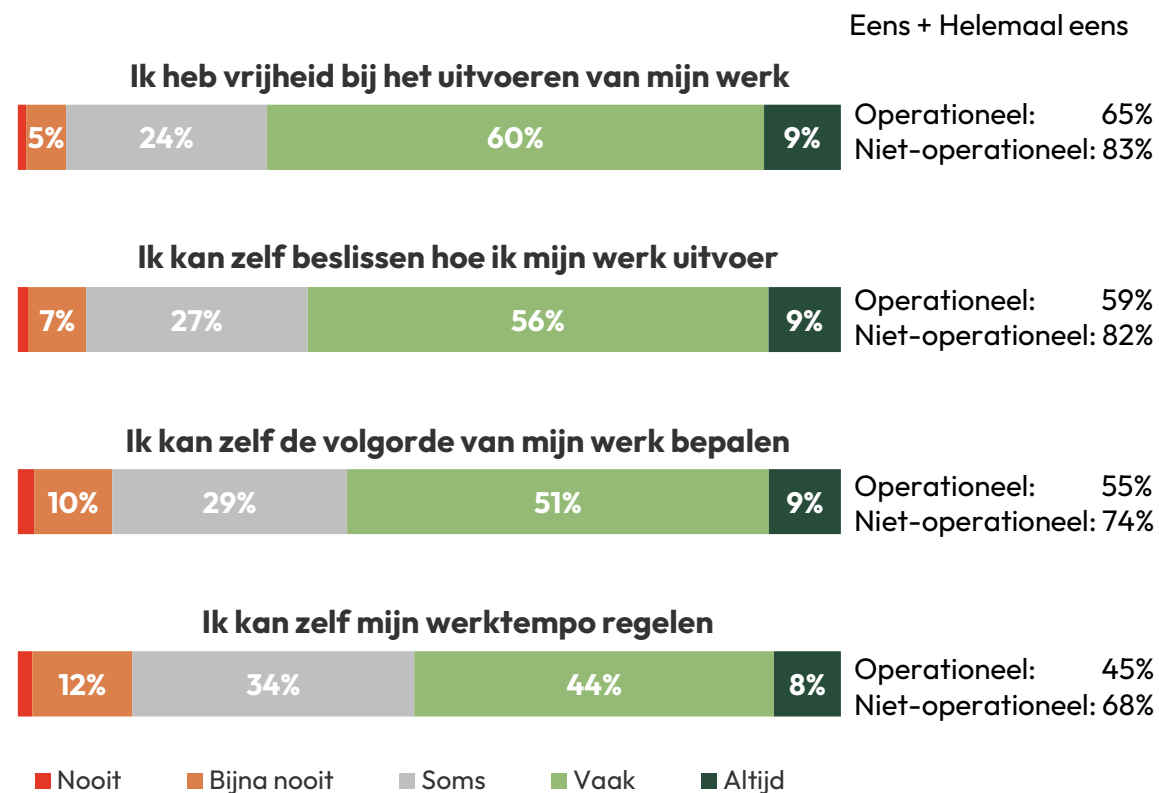
Bij alle stellingen is er een aanzienlijk verschil tussen medewerkers met een operationele en niet-operationele functie.

De antwoorden op deze stellingen hangen slechts beperkt samen met [werktevredenheid](#) en ook met het [gevoel te veel werk te hebben](#) ($r < 0,3^*$).

*De r staat voor de correlatiecoëfficiënt, een maat om de sterkte van een samenhang tussen variabelen uit te drukken. Bij $r=0$ is er geen enkele samenhang en bij $r=1$ of -1 is er een volledige samenhang.

Hoe vaak zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing?

(Basis - allen, $n=1.304$)

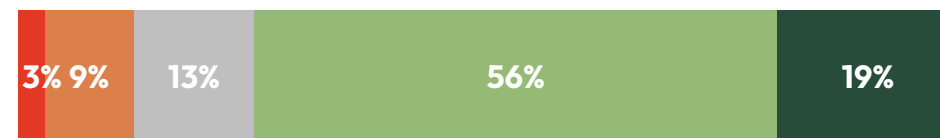


Drie kwart van de medewerkers is tevreden met hun werk

Een duidelijke meerderheid is tevreden met hun werk bij de politie (75%). We zien hierin geen verschil tussen operationele en niet-operationele functies. Wel blijkt de tevredenheid licht te dalen naarmate men langer in dienst is. Van de medewerkers die korter dan 2 jaar in dienst zijn, is 84% tevreden. Dat geldt voor 71% van de medewerkers die 15 jaar of langer bij de politie werken. Deze afname in tevredenheid zien we vaak bij onze medewerkersonderzoeken.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling:

Ik ben, alles bij elkaar genomen, tevreden met mijn werk
(Basis - allen, n=1.304)



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

De meerderheid van de medewerkers is trots op hun werk

Een groot deel van de organisatie is trots op het werk dat zij doen (82%) en op het feit dat ze voor de politie werken (75%). Vergelijkbaar met de vorige pagina, zien we dat deze trots daalt naarmate men langer in dienst is. Van de medewerkers die korter dan 2 jaar in dienst zijn, is 93% er trots op om bij de politie te werken. Dat geldt voor 68% van de medewerkers die 15 jaar of langer bij de politie werken.

41% denkt er weleens over na om elders werk te zoeken, maar dat betekent nog niet dat deze medewerkers allemaal actief aan het solliciteren zijn. Het percentage is met name hoog (66%) onder medewerkers die 10 tot 15 jaar in dienst zijn bij de politie.

Hoe groter de trots op het werk en de organisatie, des te groter de [werktevredenheid](#) ($r=0,43$).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis - allen, n=1.304)

Eens + Helemaal eens

Ik ben trots op het werk dat ik doe



Ik ben er trots op dat ik bij de politie werk



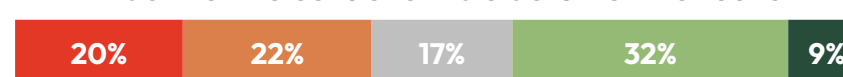
Operationeel: 72%
Niet-operationeel: 79%

Ik zou een goede vriend aanbevelen om te solliciteren naar een functie bij de politie



Operationeel: 53%
Niet-operationeel: 64%

Ik denk er weleens over na elders werk te zoeken



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

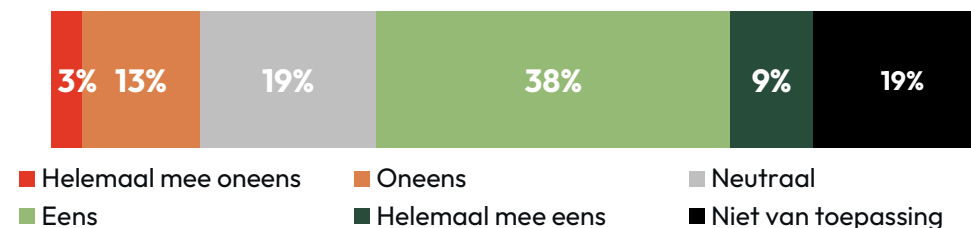
Ongeveer de helft ervaart, ziet of verwacht steun door de organisatie in geval van een incident

46% (af rondingsverschil) is het (helemaal) eens met de stelling dat er na een incident vanuit de organisatie voldoende aandacht wordt besteed aan het welzijn. Dat percentage is enigszins misleidend, omdat 19% zegt dat de vraag niet op hen van toepassing is. Als we die 19% buiten beschouwing laten, dan is 57% het eens met de stelling.

Dat neemt niet weg dat er nog steeds een behoorlijke groep medewerkers is die hier neutraal antwoordt of zelfs niet verwacht die steun te krijgen. Wellicht heeft een deel van hen dat al eens meegemaakt.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling:

Na een incident wordt er voldoende aandacht besteed vanuit de organisatie aan mijn welzijn
(Basis - allen, n=1.304)



Meerderheid ervaart steun van zijn of haar directe leidinggevende

Vergeleken met de vorige pagina valt op dat de ervaren steun van leidinggevendens groter is dan steun vanuit de organisatie.

Ongeveer 1 op de 10 medewerkers voelt zich niet gesteund door de leidinggevende. Het zijn veelal dezelfde medewerkers die het oneens zijn met de stellingen hiernaast. We zien de antwoorden op deze 3 stellingen sterk samenhangen ($r > 0,70$).

De stellingen hangen niet samen met [de mate waarin men te veel werk heeft](#). We zien wel enige samenhang met [werktevredenheid](#) ($r = 0,38 - 0,40$).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jouw directe leidinggevende?

(Basis - allen, n=1.304)

Ik weet dat ik altijd bij mijn leidinggevende terecht kan



Als dat nodig is, steunt mijn leidinggevende mij



Ik kan op mijn leidinggevende bouwen in moeilijke tijden



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

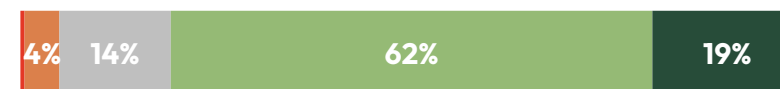
Gros medewerkers voelt zich gesteund door de collega's en kan bij collega's terecht

Vergeleken met de vorige twee pagina's valt op dat de ervaren steun van eigen collega's groter is vanuit de leidinggevende en de organisatie.

De stellingen hangen niet samen met [de mate waarin men te veel werk heeft](#). We zien wel enige samenhang met [werktevredenheid](#) ($r=0,32-0,36$).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over steun binnen jouw team?
(Basis - allen, n=1.304)

Als dat nodig is steunen mijn collega's mij



Ik weet dat ik altijd bij mijn collega's terecht kan



Ik kan op mijn collega's bouwen in moeilijke tijden



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Meerderheid (maar niet iedereen) ervaart een veilige cultuur

De meerderheid heeft het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn, moeilijke onderwerpen ter sprake kunnen brengen en dat het mogelijk is om zich kwetsbaar op te stellen. Echter, er is een kleine groep die deze veilige cultuur niet ervaart. Het is veelal dezelfde groep die het oneens is met deze drie stellingen, we zien sterke correlaties ($r=0,68$ tot $0,72$). Er is niet een specifieke groep qua functietype of ervaringsniveau die op deze stellingen bovengemiddeld negatief of positief antwoordt.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over steun binnen jouw team?

(Basis - allen, $n=1.304$)

Als medewerker in ons team mag je problemen en moeilijke onderwerpen ter sprake brengen



In ons team mag je jezelf zijn



Medewerkers in ons team kunnen zich kwetsbaar opstellen



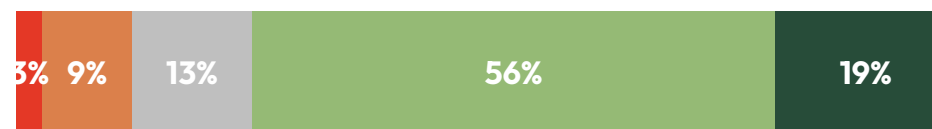
■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Drie kwart van de medewerkers ervaart de leidinggevende als toegankelijk

De meeste medewerkers stappen makkelijk op hun leidinggeven af als zij een vraag hebben (75%). Bij een deel is dit echter niet het geval (12%).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling:

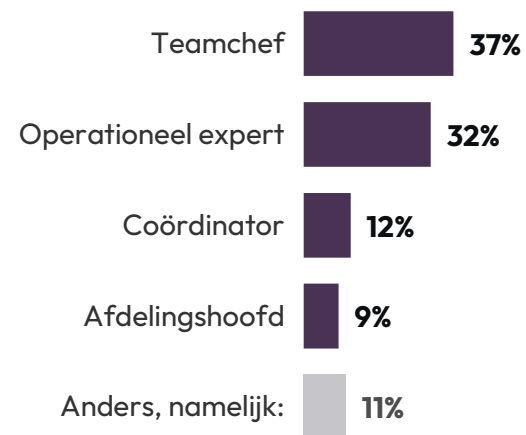
Ik stap makkelijk op mijn leidinggevende af als ik een vraag heb
(Basis - allen, n=1.304)



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Wie beschouw je als je leidinggevende?

(Basis - allen, n=1.304)



Leidinggevend en geven hun medewerkers vertrouwen, maar weten niet altijd wat er speelt

Bij alle aspecten zien we dat een meerderheid van de medewerkers het eens is met de stelling. Dat is een positieve uitkomst, maar tegelijk is er ook een kleine groep die het oneens is. De antwoorden op deze stellingen hangen sterk samen ($r > 0,70$), dus het zijn vaak dezelfde medewerkers die het oneens zijn.

De antwoorden hangen tevens sterk samen ($r > 0,67$) met de ervaren [steun van de leidinggevende](#).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jouw directe leidinggevende? (Basis - allen, n=1.304)

Mijn leidinggevende....

... geeft mij het vertrouwen dat ik mijn werk goed kan doen



... zet zich voor ons in



... helpt of ondersteunt mij als ik het moeilijk heb



... heeft aandacht voor mij



... houdt rekening met de verschillende behoeften en mogelijkheden van zijn/haar medewerkers



... weet wat er speelt onder zijn/haar medewerkers op het werk



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Gros van de medewerkers voelt zich gewaardeerd door hun leidinggevende

De antwoorden zijn vergelijkbaar met de vorige pagina. De meeste medewerkers voelen zich gewaardeerd, maar er is tegelijk een groep die dat niet ervaart. En ook hier zijn dat veelal dezelfde mensen, de antwoorden hangen behoorlijk met elkaar samen ($r > 0,67$) en met met alle [andere stellingen over de leidinggevende](#) ($r > 0,60$).

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jouw leidinggevende? (n=1.304)

Mijn leidinggevende...

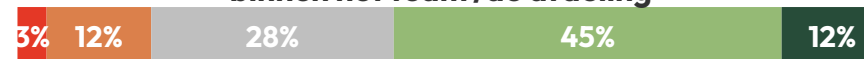
...waardeert het als ik goed werk lever



...stimuleert mij op een positieve manier



...stimuleert en versterkt goede samenwerking binnen het team /de afdeling



...stimuleert en versterkt een plezierig werk- en leefklimaat binnen het team /de afdeling



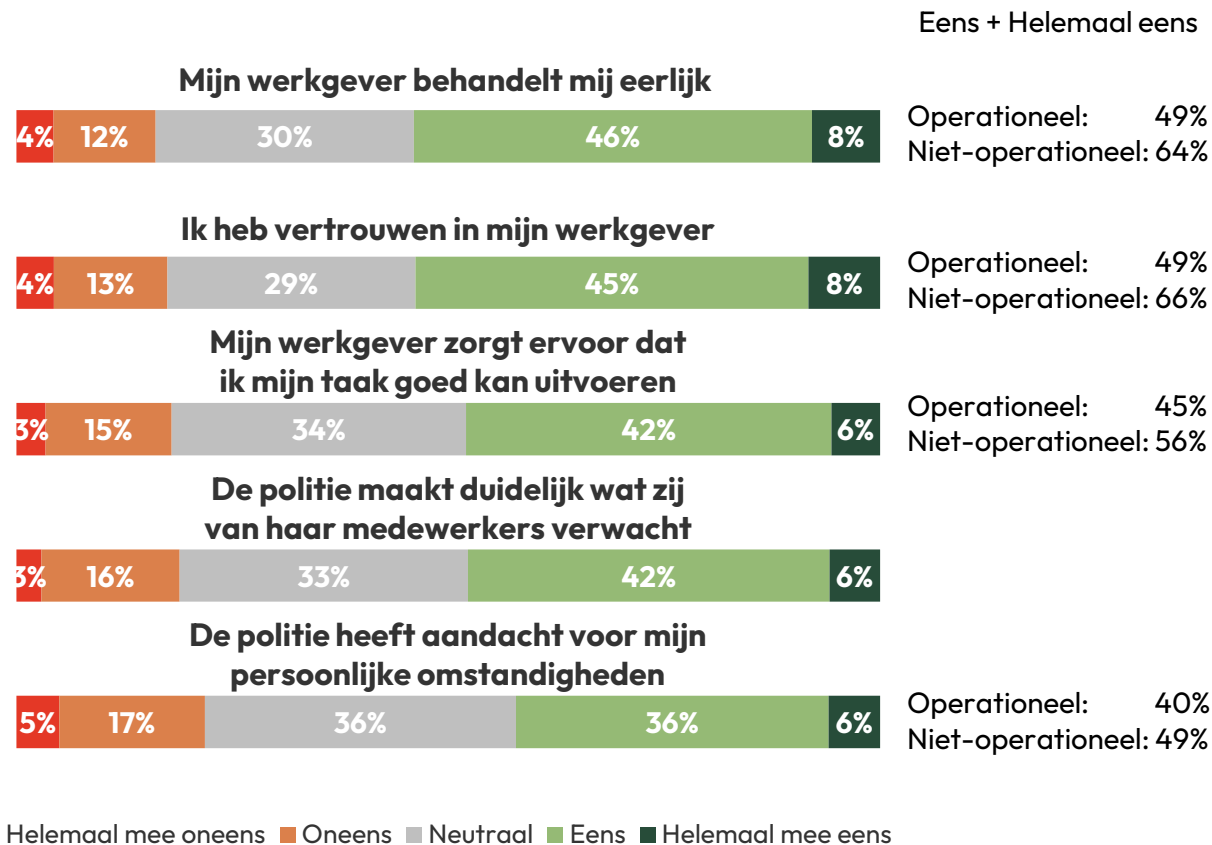
■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Het vertrouwen in de werkgever is groter onder niet-operationele medewerkers

Ongeveer de helft van de medewerkers voelt zich eerlijk behandeld en heeft vertrouwen in de werkgever. Hier zien we echter een verschil tussen operationele en niet-operationele functies. Daarnaast speelt ook het aantal dienstjaren een kleine rol. Als we specifiek inzoomen op de groep die langer dan 10 jaar in dienst is en een operationele functie heeft, dan voelt slechts 41% zich eerlijk behandeld en heeft 42% vertrouwen in hun werkgever.

Het vertrouwen neemt af naar mate men langer in dienst is en die afname is sterker bij operationele functies dan bij niet-operationele functies.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over de politie als werkgever? (Basis - allen, n=1.304)



Over het algemeen ervaren medewerkers integriteit op de werkvloer

De grote meerderheid ziet bij zichzelf en collega's dat integriteit vanzelfsprekend is en dat iedereen zich aan de regels houdt. Er is een kleine groep die neutraal antwoordt of het hiermee oneens is. We hebben in dit onderzoek niet uitgevraagd wat hiervan de oorzaak is en of het om kleine of grote issues gaat.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over integriteit?

(Basis - allen, n=1.304)

Het is vanzelfsprekend om integer te handelen bij de politie



Ik weet waar ik terecht kan als ik hulp nodig heb



Ik spreek mijn collega's aan op niet-integer gedrag



In mijn team houden we ons aan de regels



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens

Vertrouwen over het handelen richting burgers is niet vanzelfsprekend

Ongeveer de helft van de medewerkers vindt dat de politie (in het algemeen) alle burgers rechtvaardig behandelt. Dat betekent dat de andere helft daar niet van overtuigd is of geen mening over heeft.

Ondanks dat integriteit binnen de organisatie wordt herkend (zie [deze pagina](#)), is er toch een groep die niet zeker weet of de maatschappij erop kan vertrouwen dat de politie een integere organisatie is. Hetzelfde geldt voor daadkrachtig optreden in midden in de samenleving staan.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over de politie als organisatie?

(Basis - allen, n=1.304)

De maatschappij kan erop vertrouwen dat de politie een integere organisatie is



De politie treedt daadkrachtig op bij incidenten



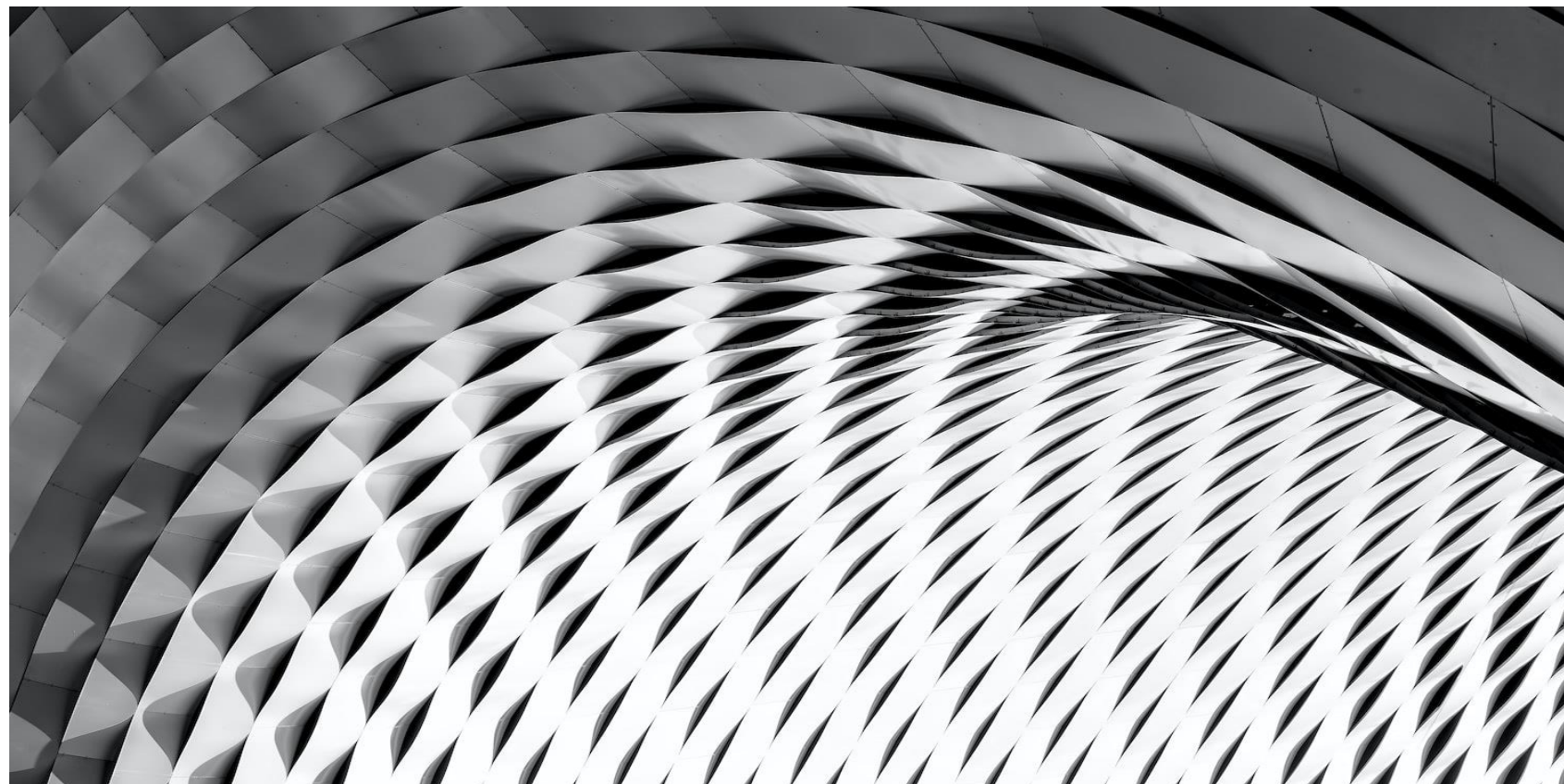
De politie staat midden in de samenleving



De politie behandelt alle burgers rechtvaardig



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens



Open antwoorden

Open antwoorden: bureaucratie/kritiek op de organisatie

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Veel te veel leidinggevend. We lijken wel een Mexicaans leger. Teveel generaals te weinig soldaten: te veel plannenmakers en geen mensen die het kunnen uitvoeren.

Veel bureaucratie.

Veel te veel leidinggevend die overal 'iets' van willen vinden en voornamelijk praten over mensen ipv mét mensen.

Sinds de reorganisatie zijn er veel te veel leidinggevende functies bijgekomen in de organisatie. Dit gaat ten koste van de personen die op straat actief zijn waardoor de noodhulp volledig wordt uitgekleeft en er weinig tot geen ruimte meer aanwezig is voor andere dingen dan noodhulpdiensten.

Er zijn te weinig mensen die werken en teveel mensen die bepalen hoe het werk moet gebeuren. Dit zorgt alleen maar voor meer (onnodig) werk.

Beslissingen worden veelal genomen in het eigen (politieke) belang over de rug van goede gemotiveerde medewerkers. De leiding op alle levels is alleen maar bezig met wat er voor hen aan mogelijke gevolgen aan vast zitten. De P.R. van de politie gaat boven de collega's.

Planning laat te wensen over. Ook te veel veranderingen in de organisatie. Te veel leiding, te veel vergaderen. 10 jaar geleden waren de lijnen veel korter en duidelijker.

De verdeelsleutel van personeel op de basisteams in Nederland klopt van geen kant. En er is veel te veel personeel dat geen roosterdruk heeft en dat best af en toe mee zou kunnen doen in de basisteams.

Minder leidinggevend zou wat mij betreft beter zijn voor de organisatie. Minder vergaderen en meer doen.

Het werk is fantastisch, de organisatie om te huilen (meestal, niet altijd).

Sinds het vormen van de robuuste basisteams, en daarmee het wegvallen van de wijkteams, is de verbinding met de burger grotendeels weggefallen. Het gevoel dat je met minder mensen verantwoordelijk bent voor een veel groter werkgebied is een veelgehoorde klacht, ook van mij. Ik ben groot voorstander van de gescheiden processen; Noodhulp, wijk, intake en opsporing. Iedereen heeft dan zijn eigentaak en kan zich daarop focussen ipv dat iedereen alles moet doen.

Ik vind dat er in de organisatie heel veel kapiteins op één schip zijn. Iedereen wil overal wat van vinden en er verandert steeds weer van alles in werkwijzen en systemen. M.i. zou er veel meer samengewerkt moeten worden met de teamchef en mensen op het team.

Het is een bijzondere uitdagende organisatie, maar waar helaas processen c.q. beslissingen complexer en langer duren dan bij andere organisaties.

De politie is met alle protocollen en richtlijnen en interne administratie een papieren tijger aan het worden (of is het al). Teveel bezig met navelstaren en te weinig naar buiten gericht. Zie maar hoeveel politie je nog op straat ziet.

Open antwoorden: werkdruk

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Werkdruk is te hoog omdat er te weinig personeel is. De organisatie leunt op loyaliteit van zijn personeel. Overal worden we gesneden, in verlof, vrije tijd... Ons rust leveren we hiermee in.

We worden helemaal volgeduwd met werk. Er wordt veel te veel gevraagd van de medewerkers. Ze vallen met bosjes om.

Te veel werk voor te weinig mensen en dat voor een te lange periode.

Te grote werkdruk, te weinig collega's, wij kunnen onze taken niet meer goed uitvoeren en gaan door deze verzwaarde personele omstandigheden alleen maar meer collega's kwijt raken.

Dat ik de balans tussen werk en privé soms ver te zoeken vind. Veel nachtdiensten en weekenden werken. Kijk daar naar als organisatie!

Indien het personeelstekort niet wordt verkleind gaan met name jonge collega's omzien naar een andere baan. De roosterdruk op die collega's is veel te groot.

Ik vraag mij af hoe het toch mogelijk is dat door de werkgever wordt geaccepteerd dat collega's nagenoeg altijd werken met serieuze tekorten. Ik vind dat we worden uitgeknepen (roosterdruk) en ik zie dat de één na de andere collega omvalt.

De politie heeft te maken met een onderbezetting wat als gevolg heeft dat het veiligheidsgevoel onder collega's wegebt. Dit als gevolg dat collega's met ziekte thuis komen te zitten.

Ik vraag mij af hoe het toch mogelijk is dat door de werkgever wordt geaccepteerd dat collega's nagenoeg altijd werken met serieuze tekorten. Ik vind dat we worden uitgeknepen (roosterdruk) en ik zie dat de één na de andere collega omvalt..

Door lage capaciteit is de laatste jaren de werkdruk behoorlijk verhoogt. Kennis en ervaring verdwijnt sneller dan de instroom. Dit komt kwalitatief de organisatie niet ten goede.

Open antwoorden: sociale veiligheid

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Weinig mogelijkheden om interne problemen veilig aan te kaarten. Georganiseerde sessies zijn enkel in diensttijd en moeten bij leidinggevende aangevraagd en dus gemeld worden.

Zolang je een goede werkrelatie hebt met je directe collega's en leidinggevende, is er geen vuiltje aan de lucht en is de politie een bijna ideale werkgever. Op het moment dat je niet goed door één deur kan omdat je het gedrag van een (hoofd)inspecteur of hoger niet door de beugel vindt kunnen, krijg je een probleem. Vriendjespolitiek in de hogere regionen en dan krijg je weinig steun vanuit de organisatie.

Er heerst hypocrisie binnen de leiding van de politie, Schandalige gedragingen van leidinggevend worden aantoonbaar niet aangepakt, maar 'weggewerkt', zonder een daadkrachtig onderzoek met daar een oordeel en afdoening aan gekoppeld. Dat scheidt wantrouwen, en volgende gevallen worden daardoor niet meer gemeld. Dat geeft een onveilig werkklimaat.

We pretenderen een open organisatie te (willen) zijn en kwetsbaarheid tonen iets goed is, maar kunnen niet goed omgaan met collega's die hier ook daadwerkelijk naar handelen en hebben collega's snel een oordeel over collega's.

Kwetsbaar opstellen wordt niet gewaardeerd.

Er heerst breed binnen de organisatie grote angst om je kritisch uit te laten over het programma PVI. Op geen enkele manier wordt dit op een serieuze wijze toegestaan. Het Intranet is daar een exemplarisch voorbeeld van. Dit geeft een groot gevoel van onveiligheid, maar niemand wil het horen.

De leiding (Oe'ers en teamchef van mijn afdeling) zorgt voor een zeer onveilige werkplek en is zeer goed in het voortrekken van bepaalde mensen die binnen hun plaatse passen. Pas je hier niet in, dan kan je vrij weinig goed doen.

Open antwoorden: diversiteit en inclusie

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Eerlijk te zijn en de vacaturetekst ook eerlijk te vermelden, dat men op zoek is naar een blank persoon. Dat mensen met een diverse achtergrond gelijke kansen krijgen ipv dat je zoveel moeite moet doen en soms jarenlang in salaris en in doorgroei beperkt wordt door incapabele sectorhoofden/leidinggevenden.

Ik ervaar de organisatie tot nu toe als erg 'wit'. Ik ontmoet niet veel gekleurde mensen of mensen die niet in Nederland wonden. Het valt me ook op dat er erg veel in het Nederlands wordt gecommuniceerd en niet in het Engels. Dit is voor mij ongebruikelijk in mijn vakgebied

Er zou meer diversiteit moeten zijn bij de politie.

Als je anders bent dan 'normaal' dan vindt de werkgever dit uiterst lastig.

De politie is niet zo divers en inclusie als zij doet voorkomen. Voor de buitenwereld misschien wel, maar intern ligt nog een hoop werk te doen. Voornamelijk voor collega's met een neurodiversiteit.

Zoekt de politie op de juiste plekken naar personeel met een andere achtergrond? Sommige afd zijn volledig wit. De reden hiervoor is dan dat men niet solliciteert. Maar zetten wij onze vacatures dan uit op de juiste plekken?

Ik word moe van de positieve discriminatie en van het project inclusief en divers. De beste persoon moet de vacature vervullen en niet degene die voornamelijk divers en inclusief is.

Ik vind dat wij als politie niet uit het oog moeten verliezen wat onze Core business is, namelijk boeven vangen en de maatschappij beschermen. Wij zijn veel te veel mensen aan het promoveren op onderwerpen als; politie voor iedereen, diversiteit e.d. Aandacht hiervoor hebben is goed, als capaciteit dit toelaat.

Ik vind dat de politie verkeerde prioriteiten stelt met betrekking tot inclusie en diversiteit. Ik vind dat de politie als organisatie zijn pet te veel laat hangen naar belangengroepen.

Open antwoorden: functioneren en doorstromen

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Veel leidinggevenden gaan voor uiterlijke schijn en macht voor henzelf ipv oog te hebben voor de medewerkers. Ze lijken te zijn vergeten dat het belangrijk is om medewerkers te waarderen voor wie ze zijn en dat wat ze mee brengen, om zo te komen tot een mooi resultaat vanuit organisatie tbv de maatschappij.

Stop eens met mensen die niet functioneren op plekken neer te zetten waar ze niet thuishoren en welwillende capabele collega's in de weg zitten die wel geschikt zijn voor een bepaalde functie.

Schaf de harde HBO-eis om door te stromen af!

De doorstroming van medewerkers zonder politiediplomatatie is zeer slecht. Ook wordt er niet gekeken naar de werkervaring van medewerkers zonder politiediploma.

Dat we de medewerkers meer aanspreken op hun prestatie als ze niet goed zijn, verwachtingen beter uitspreken en als deze niet verbeteren daar ook actie op durven te nemen.

Leidinggevenden zijn duidelijk niet capabel.

Naar mijn gevoel zijn m.n. loyaliteit en kwaliteit tegenwoordig minder bepalend voor je carrière dan (uiterlijke) beeldvorming en daar moet ik echt aan wennen.

De politie als organisatie mag zich wat meer inzetten voor hun eigen personeel, ook met betrekking tot carrièremogelijkheden. Nu wordt eigen personeel geweerd van het solliciteren op bepaalde functies/opleidingen(bijvoorbeeld de HBO-politiekundige opleiding) omdat ze al bij de politie werken.

Open antwoorden: positieve antwoorden

Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?

(open vraag; 79% geeft geen antwoord)

Plezierig en prettig en de mogelijkheden die binnen de politie mogelijk zijn.
Gewoon een fijn prettige werkgever.

ik heb het ontzettend naar mijn zin bij de politie.

Het steunen, werk uit handen kunnen nemen, burgers tevreden stellen en het daaraan gerelateerde werk vind ik al 13 jaar heel prettig.

Collega's zijn heel belangrijk en zorgen goed voor elkaar.

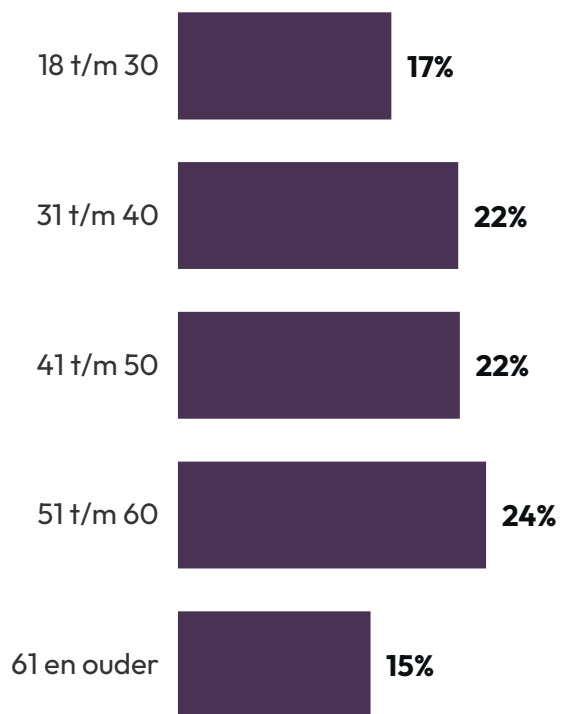


Bijlagen

Achtergrondinfo – leeftijd, geslacht, dienstjaren

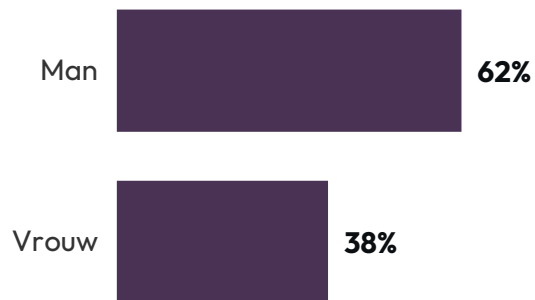
Leeftijd in categorieën

(Basis - allen, n=1.304)



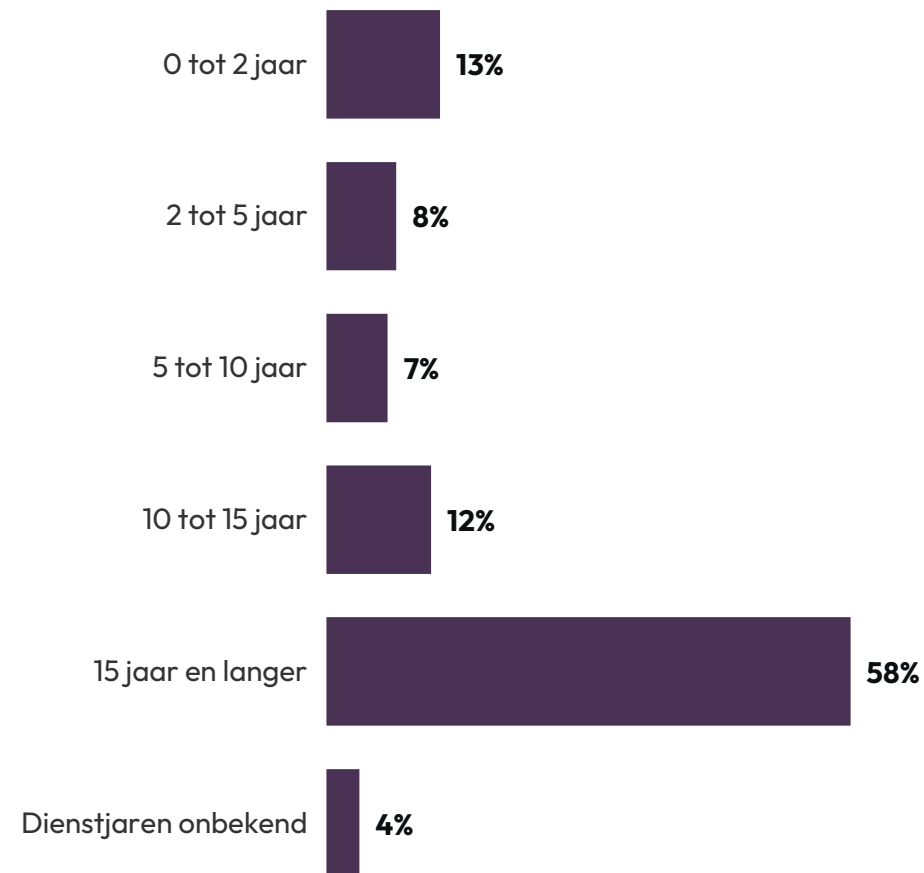
Geslacht

(Basis - allen, n=1.304)



Dienstjaren

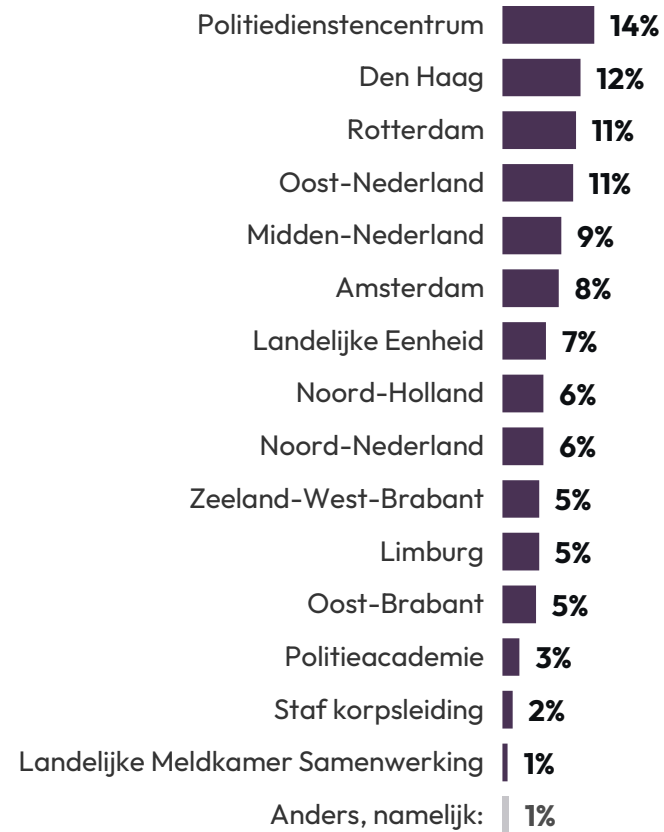
(Basis - allen, n=1.304)



Achtergrondinfo – Regio/eenheid

In welke regio of eenheid werk je?

(Basis - allen, n=1.304)

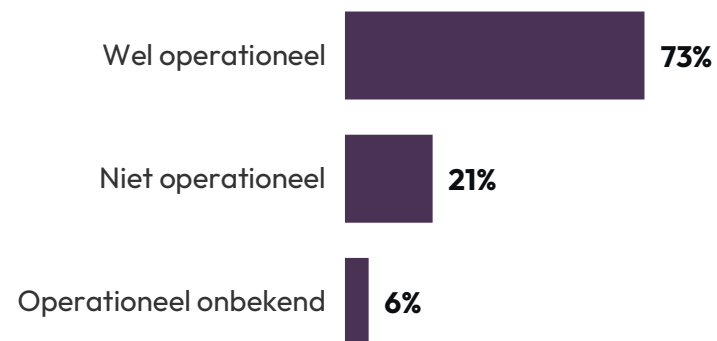


Achtergrondinfo – type functie

Vakgebied
(Basis - allen, n=1.304)

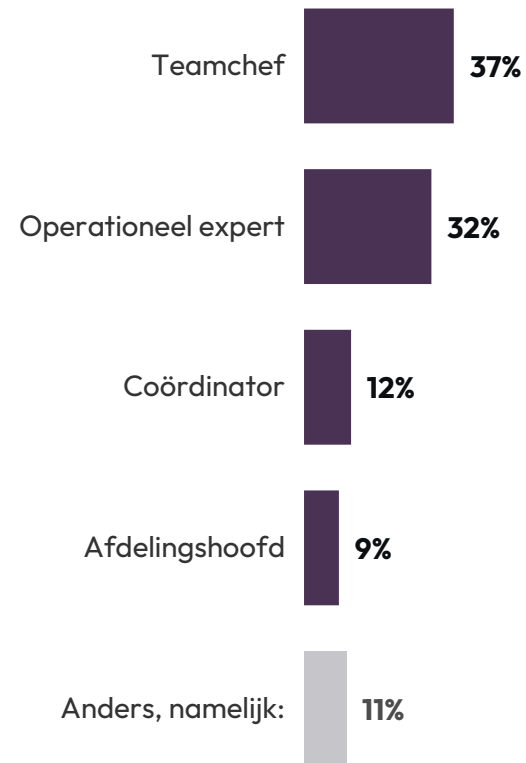


Type functie
(Basis - allen, n=1.304)



Achtergrondinfo – Leiderschap

Wie beschouw je als je leidinggevende?
(Basis - allen, n=1.304)





Wij verminderen onze footprint

Motivaction gebruikt uitsluitend papier met een FSC-label

Motivaction gebruikt energiezuinige auto's

Motivaction gebruikt groene stroom

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

meer zien
meer weten
meer betekenen

motivaction
insights and strategy

Motivaction International bv

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl
www.motivaction.nl