



Interne vertrouwensmonitor 3-meting (nov. 2025)

Rapportage

M250622

24-12-2025

Eric-Jan Klöne
Bart Rentenaar
Eveline Nel

e.klone@motivaction.nl
b.rentenaar@motivaction.nl
e.nel@motivaction.nl

Inhoud

Achtergrond	3
Methode en opzet	4
Conclusies	5-7
Resultaten	8-30
Open antwoorden	31-40
Resultaten operationeel vs niet-operationeel	41-57
Bijlagen	58-64

Achtergrond

Op verzoek van de afdeling Innovatie & Onderzoek van het Politiedienstencentrum heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar het interne 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: delen medewerkers onderling kennis, zijn ze bereid om mee te gaan in veranderingen?

Deze rapportage betreft de 3-meting (nov. 2025). We vergelijken de uitkomsten met de 0-meting (nov. 2023), de 1-meting (mei/juni 2024) en de 2-meting (nov. 2024). 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, waaruit de sociale agenda wordt opgemaakt en de eenheden aan de slag gaan, om zo gezamenlijk te werken aan een korps waar medewerkers veilig en gezond aan het werk gaan, zijn en blijven.

De **doelstelling** van de interne vertrouwensmonitor is tweeledig:

- **Inzicht:** hoe staat de politie ervoor qua intern vertrouwen?
Het onderzoek laat de ontwikkeling van het vertrouwen zien naast de ontwikkeling op factoren die relevant en van invloed zijn op dat vertrouwen.
- **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 het 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 intern vertrouwen

Methode en opzet

Kwantitatief onderzoek

Het onderzoek is kwantitatief uitgevoerd door middel van een online vragenlijst onder medewerkers van de politie. De vragenlijst is grotendeels gelijk aan de vorige metingen.

Het veldwerk is uitgevoerd van 5 t/m 20 november 2025. Motivaction heeft per e-mail een link naar de vragenlijst verstuurd aan een steekproef die door de politie is getrokken. De politie heeft daarvoor geanonimiseerde e-mailadressen geleverd aan Motivaction. Er zijn geen gegevens uitgewisseld die herleidbaar zijn naar individuele personen.

Respons en betrouwbaarheid

De vragenlijst is naar 8.000 medewerkers verstuurd, waarvan er 1.714 de vragenlijst hebben ingevuld (21%). Dit responspercentage is gelijk aan de 2-meting en iets lager dan tijdens de 1-meting (24%) en 0-meting (26%).

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 $n=1.714$ is de maximale onbetrouwbaarheidsmarge 2,4%. Dat wil zeggen: als 50% van de steekproef het eens is met stelling X, dan zal

het percentage in werkelijkheid tussen de 47,6% en 52,4% 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, het aantal dienstjaren bij de politie, regio/eenheid en type functie (operationeel vs. niet-operationeel). De steekproef is met een weging gecorrigeerd om deze verdeling perfect overeen te laten komen met de werkelijkheid.

Kleine percentages

Omwille van de leesbaarheid van de grafieken, zijn de labels van percentages onder de 3% weggelaten.



Conclusies

Hoofdconclusie

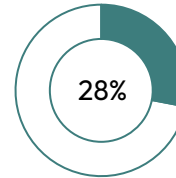
Het beeld dat medewerkers hebben van de politie als werkgever is het afgelopen jaar verbeterd. Als we verder terug kijken, dan is er al sinds de 0-meting (nov 2023) een behoorlijke stijgende lijn te zien. Ook vertrouwen in de politie als werkgever ligt ook op een hoger niveau dan bij de 0-meting, al zien we hier in het afgelopen jaar geen significante stijging.

Ook de werktevredenheid en trots op de werkgever zijn gestegen, maar liggen nu weer op hetzelfde niveau als bij de 1-meting (mei/juni 2024). De ervaren werkdruk en veiligheid binnen de teams zijn stabiel en liggen, samen met werktevredenheid, in lijn met het landelijk CBS-gemiddelde.

Verschillen tussen operationele en niet-operationele zitten er met name in dat operationele collega's meer werkdruk en minder autonomie ervaren, en daarnaast minder vertrouwen hebben in de politie als werkgever.

Over het algemeen zijn de verschillen tussen operationele en niet-operationele medewerkers kleiner geworden ten opzichte van november 2024. Als we kijken naar de het ervaren van een veilige cultuur of de houding ten aanzien van de directe leidinggevende, zijn er geen verschillen meer tussen operationele en niet-operationele medewerkers.

Werkdruk



Nov. 2024: 28%
Mei/juni 2024: 28%
Nov. 2023: 30%

Nog altijd een aanzienlijke groep medewerkers ervaart een hoge werkdruk

Net als in de vorige metingen ervaren zo'n drie op de tien medewerkers een hoge werkdruk.

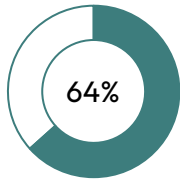
De schaalscore van werkdruk is met drie items gemeten: 38% van de medewerkers zegt dat ze vaak of altijd te veel werk hebben. 24% moet extra hard werken om zaken af te krijgen en 23% geeft aan dat ze zich moeten haasten.

Medewerkers in operationele functies hebben vaker het gevoel te veel werk te hebben (41%) dan medewerkers in niet-operationele functies (35%).

Daarnaast geeft 31% aan te veel werk te moeten doen door een gebrek aan personeel. Dit is een daling ten opzichte van vorige meting (35%). Bij medewerkers in operationele functies (34%) is dit hoger dan bij medewerkers in niet-operationele functies (24%).

Conclusies

Autonomie



Nov. 2024: 61%
Mei/juni 2024: 65%
Nov. 2023: 62%

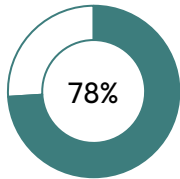
Gepercipieerde autonomie is stabiel door de jaren heen

De meeste medewerkers ervaren autonomie in hun werk. Deze ervaren autonomie in het werk is net als in de vorige metingen hoger onder niet-operationele medewerkers dan onder medewerkers met operationele functies.

Een ruime meerderheid ervaart tevredenheid en trots

Meer dan driekwart (78%) van de medewerkers zijn tevreden met hun werk, vorig jaar november was dit nog 74%, maar in mei/juni 2024 was het 79%.

Werktevredenheid

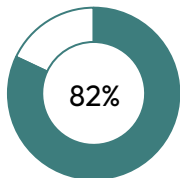


Nov. 2024: 74%
Mei/juni 2024: 79%
Nov. 2023: 75%

Medewerkers zijn trots dat ze bij de politie werken (80%) en vooral op het werk dat ze doen (84%). Net als in november 2024 zijn medewerkers in niet-operationele functies vaker trots om voor de politie te werken dan medewerkers in operationele functies (83% vs. 78%).

62% van de medewerkers zou anderen aanraden om bij de politie te solliciteren. Dat is hoger dan de vorige meting (57%), maar ongeveer gelijk aan mei/juni 2024 (61%). Medewerkers in niet-operationele functies raden dit sneller aan dan hun collega's in operationele functies (69% vs. 58%).

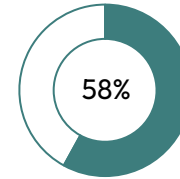
Trots



Nov. 2024: 79%
Mei/juni 2024: 82%
Nov. 2023: 78%

Iets meer dan een derde (37%) van de medewerkers overweegt weleens om ander werk te zoeken. Dit is bij operationele medewerkers meer het geval dan bij niet-operationele medewerkers (41% vs. 34%).

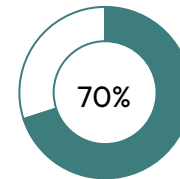
Steun organisatie Net als eerdere metingen ervaart/verwacht meer dan de helft steun van de politie na een incident



Nov. 2024: 59%
Mei/juni 2024: 58%
Nov. 2023: 57%

58% van medewerkers verwacht voldoende steun vanuit de organisatie in de nasleep van een incident. Het aandeel werknemers dat onvoldoende steun verwacht/ervaart is afgenomen (14% vs. 20%). Steun na een incident is voornamelijk van toepassing voor operationele medewerkers t.o.v. niet-operationele medewerkers (niet van toepassing: 10% vs. 38%).

Steun leidinggevende

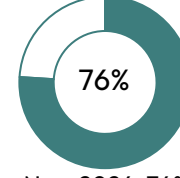


Nov. 2024: 68%
Mei/juni 2024: 69%
Nov. 2023: 70%

Net als voorgaande jaren ervaart het gros van de medewerkers steun van hun leidinggevende

Zeven op tien medewerkers voelt zich gesteund door hun directe leidinggevende. Hierin is geen verschil tussen medewerkers in operationele en niet-operationele functies.

Steun team



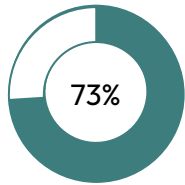
Nov. 2024: 74%
Mei/juni 2024: 75%
Nov. 2023: 75%

Wederom voelt een groot deel van de medewerkers dat ze, indien nodig, altijd bij hun collega's terecht kunnen

Driekwart (76%) ervaart steun van hun collega's. Op één subaspect zien we een verbetering: het percentage medewerkers dat voelt dat ze op hun collega's kunnen bouwen in moeilijke tijden is gestegen ten opzichte van vorige jaren (74% vs. 70-71%).

Conclusies

Veilige cultuur



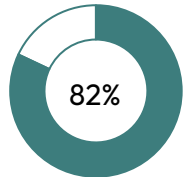
Nov. 2024: 70%
Mei/juni 2024: 69%
Nov. 2023: 69%

Het gevoel onder medewerkers dat er een veilige teamcultuur heerst is gestegen

Bijna driekwart (73%) van de medewerkers ervaart een veilige teamcultuur. Dit is een stijging t.o.v. alle voorgaande metingen (73% vs. 69-70%).

Deze stijging zien we met name terug in de stelling 'medewerkers in ons team kunnen zich kwetsbaar opstellen' (66% vs. 60-61%).

Toegankelijkheid leidinggevende



Nov. 2024: 82%
Mei/juni 2024: 81%
Nov. 2023: 80%

Leidinggevend worden binnen de politie nog steeds gezien als toegankelijk

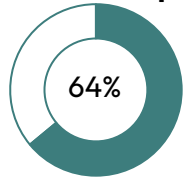
Net als voorgaande metingen stappen acht op de tien (82%) werknemers met hun vragen makkelijk op de leidinggevende af. Ook net als vorige metingen is dit voor een klein deel (nog) niet het geval (8%).

Een meerderheid is positief over het coachend leiderschap van hun leidinggevende

Werknemers scoren de politie hoger dan vorig jaar november op coachend leiderschap (64% vs. 60%) - en op hetzelfde niveau als de meting ervoor in mei en juni 2024 (63%).

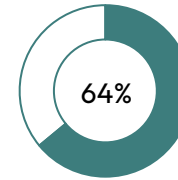
Specifiek wordt er beter gescoord op de mate waarin de leidinggevende zich voor de werknemers inzet (68% vs. 64%), aandacht heeft voor de werknemers (64% vs. 59%), rekening houdt met verschillende behoeften (62% vs. 56%) en weet wat er speelt (50% vs. 46%).

Coachend leiderschap



Nov. 2024: 60%
Mei/juni 2024: 63%
Nov. 2023: 61%

Motiverend leiderschap

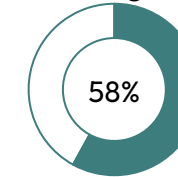


Nov. 2024: 61%
Mei/juni 2024: 65%
Nov. 2023: 65%

Het merendeel voelt zich gestimuleerd en gewaardeerd door hun leidinggevende

Bijna twee derde (64%) voelt zich gemotiveerd door de leidinggevende, driekwart (74%) ervaart waardering vanuit de leidinggevende bij goed werk.

Beeld van politie als werkgever

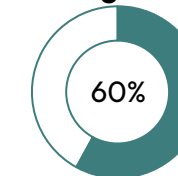


Nov. 2024: 54%
Mei/juni 2024: 56%
Nov. 2023: 48%

Beeld van de politie als werkgever is verbeterd

Het totale beeld van de politie als werkgever is ten opzichte van november 2024 positief veranderd (58% vs. 54%). Zo vinden meer medewerkers dat de politie hen eerlijk behandelt (62% vs. 57%), dat de politie zorgt dat haar werknemers hun taken beter kunnen uitvoeren (57% vs. 51%) en dat de politie aandacht heeft voor persoonlijke omstandigheden van de werknemers (56% vs. 51%). Dit laatste wordt ook meer ervaren door werknemers in niet-operationele functies ten opzichte van werknemers in operationele functies (59% vs. 53%).

Vertrouwen in werkgever

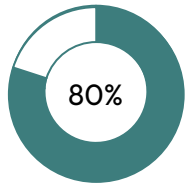


Nov. 2024: 56%
Mei/juni 2024: 60%
Nov. 2023: 54%

Net als voorgaande metingen hebben medewerkers in niet-operationele functies meer vertrouwen in hun werkgever dan medewerkers in operationele functies (66% vs. 55%).

Conclusies

Integriteit



Nov. 2024: 78%
Mei/juni 2024: 78%
Nov. 2023: 79%

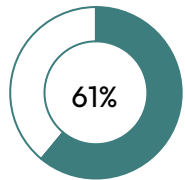
Een groot deel van de medewerkers vindt de politie een integere organisatie

Zo'n acht op de tien medewerkers oordelen positief over de mate van integriteit bij de politie. Vrijwel alle medewerkers vinden dat het bij de politie vanzelfsprekend is om integer te handelen. De meerderheid spreekt collega's (indien nodig) aan op niet-integer gedrag en vindt dat medewerkers in hun team zich aan de regels houden. Dit beeld is vergelijkbaar met de vorige metingen.

Acht op de tien (81%) medewerkers weet waar ze terecht kunnen als ze hulp nodig hebben. Dit is een stijging ten opzichte van alle metingen hiervoor (75-77%).

Medewerkers in operationele functies geven vaker aan hun collega's aan te spreken op niet-integer gedrag (77% vs. 70% bij niet-operationele functies).

Handelen naar burgers toe



Nov. 2024: 58%
Mei/juni 2024: 63%
Nov. 2023: 58%

Een meerderheid is positief over handelen naar burgers toe

Een meerderheid vindt dat de maatschappij erop kan vertrouwen dat de politie een integere organisatie is (68%), daadkrachtig optreedt (59%) en middenin de samenleving staat (59%).

Ongeveer de helft vindt dat de politie alle burgers rechtvaardig behandelt (57%).

Niet-operationele medewerkers vinden vaker dan operationele medewerkers dat de politie middenin de samenleving staat (67% vs. 56%).

Belangrijkste verschillen tussen operationele en niet-operationele medewerkers

In dit onderzoek zien we een aantal onderwerpen waar niet-operationele medewerkers positiever over zijn dan operationele medewerkers. De grootste en belangrijkste verschillen zijn:

- Niet-operationele medewerkers hebben vaker vertrouwen in hun werkgever dan operationele medewerkers (66% vs. 55%).
- Niet-operationele medewerkers ervaren meer autonomie in hun werk (schaalscore van 77% vs. 61%).
- Niet-operationele medewerkers zijn vaker tevreden over de flexibiliteit in werkuren en tijden (79% vs. 57%) en over hun werk-privébalans (71% vs. 51%). Ook ervaren ze minder vaak te veel werk door een gebrek aan personeel (24% vs. 34%).
- Deze verschillen zijn wel kleiner geworden in vergelijking met november 2024.

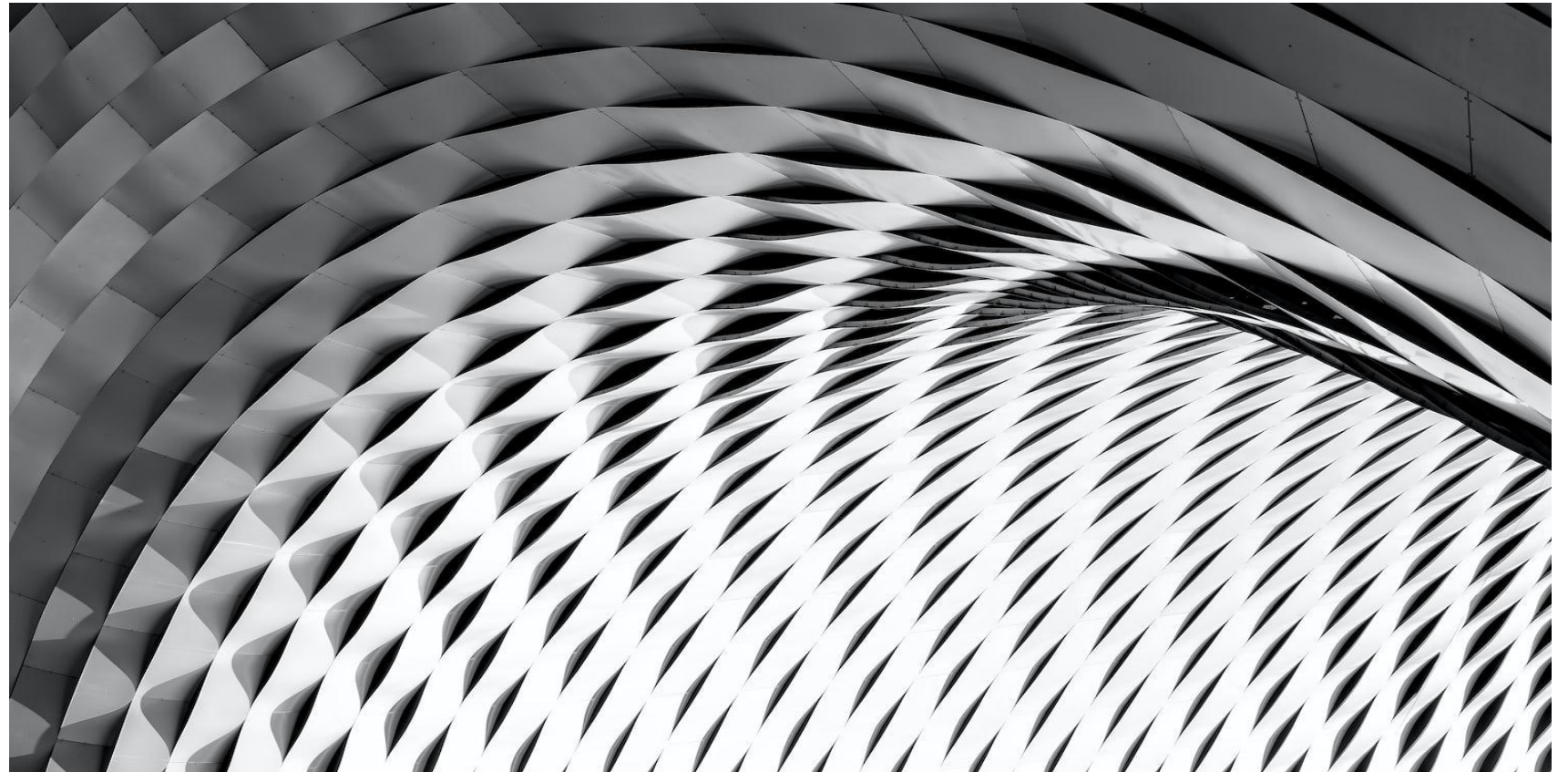
Daarnaast zien we een aantal andere verschillen:

- Niet-operationele medewerkers vinden vaker dat hun werkgever aandacht heeft voor hun persoonlijke omstandigheden (59% vs. 53%).
- Niet-operationele medewerkers zijn er vaker trots op dat ze bij de politie werken (83% vs. 78%).
- Niet-operationele medewerkers overwegen minder vaak

om elders te solliciteren (34% vs. 41%) en zouden vaker een vriend aanbevelen om bij de politie te solliciteren (69% vs. 58%).

- Niet-operationele medewerkers vinden vaker dat de politie midden in de maatschappij staat (67% vs. 56%).

Voor alle verschillen in detail, zie [hier](#).



Resultaten

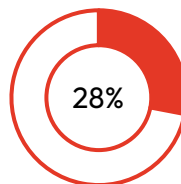
De werkdruk is grotendeels stabiel

De ervaren werkdruk is stabiel sinds het begin van de metingen. Het percentage medewerkers dat een gebrek aan personeel aanwijst als reden voor te veel werk is wel afgenomen ten opzichte van vorige meting (van 35% naar 31%). De daling zien we alleen bij medewerkers met operationele functies (van 41% naar 34%). Bij niet-operationele medewerkers is het percentage nagenoeg stabiel (was 25%, nu 23%).

Het percentage medewerkers dat vaak of altijd te veel werk heeft (38%), is aanzienlijk groter dan het percentage medewerkers dat hier (bijna) nooit mee kampt (20%, zie grafiek op [deze pagina](#)).

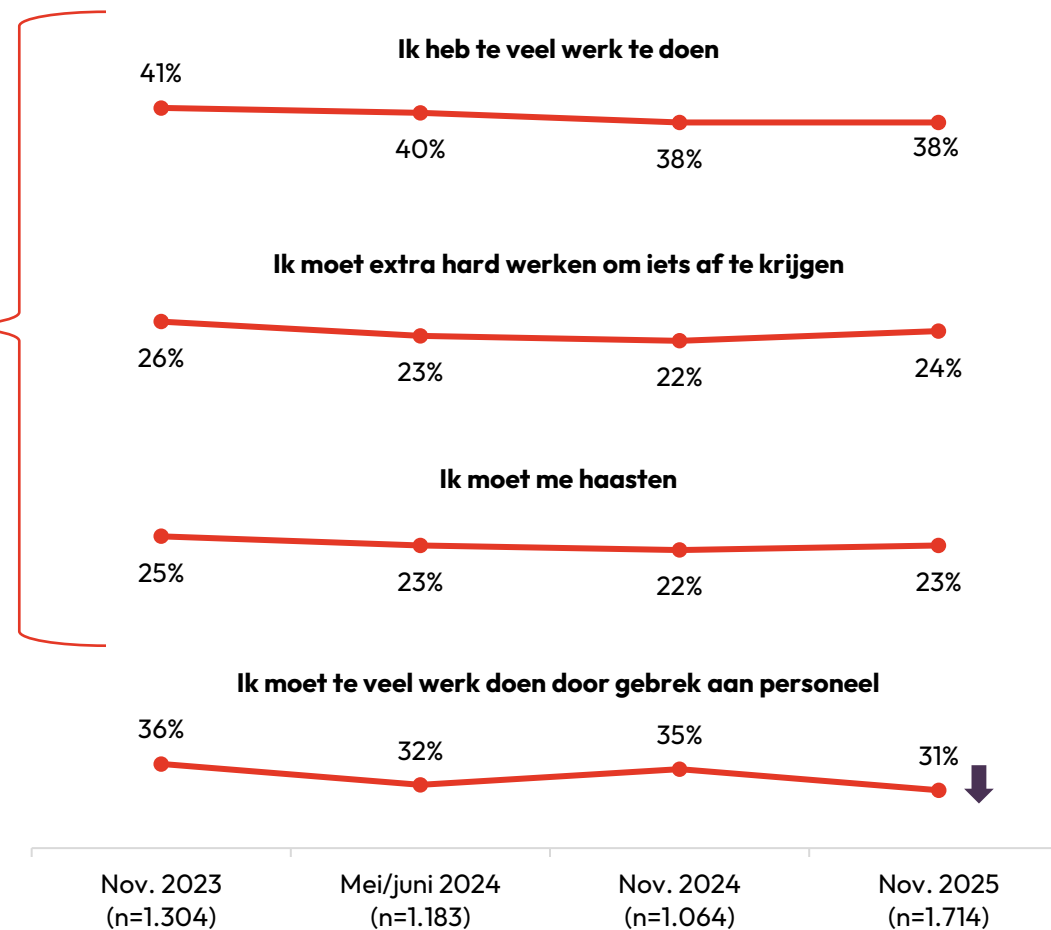
Medewerkers in operationele functies ervaren vergeleken met medewerkers in niet-operationele functies vaker dat er te veel werk te doen is (41% vs. 35%).

Werkdruk



Nov. 2024: 28%
 Mei/juni 2024: 28%
 Nov. 2023: 30%

Hoe vaak zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing? *Vaak/altijd* (Basis – allen)

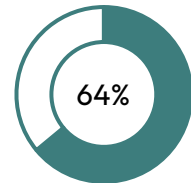


De meerderheid ervaart autonomie in het werk; geen ontwikkeling ten opzichte van eerdere metingen

Bij geen van deze stellingen is er een verschil tussen de huidige meting en eerdere metingen.

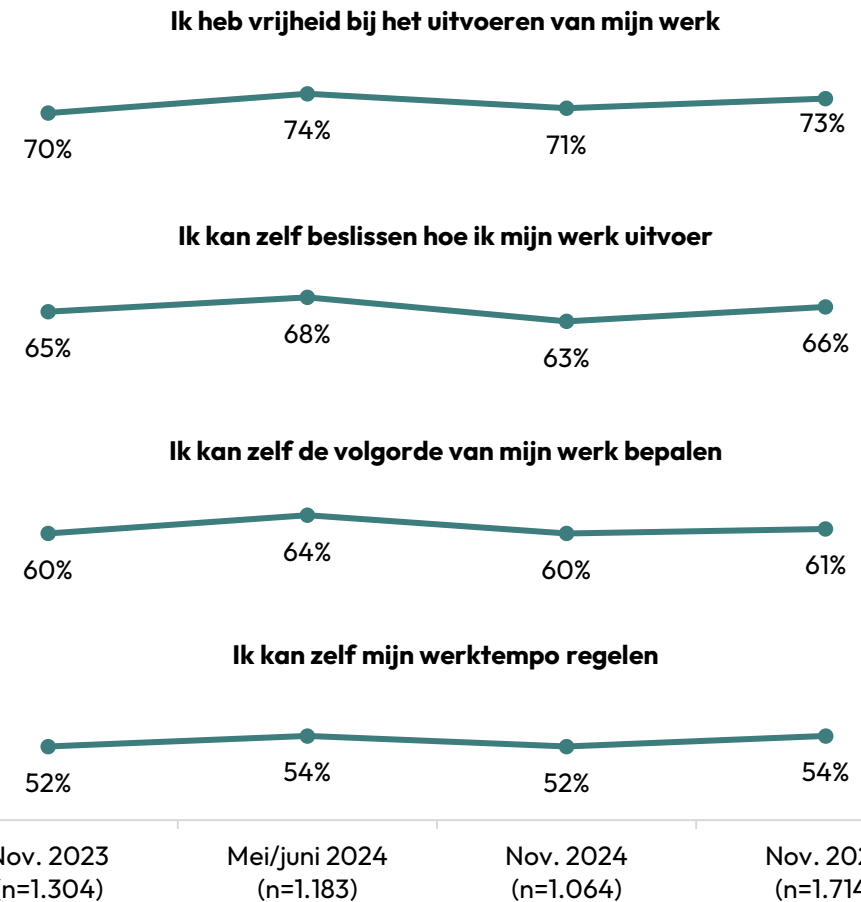
Bij alle facetten van autonomie is er, net als in de vorige metingen, een aanzienlijk verschil tussen medewerkers met een operationele en niet-operationele functie (zie [hier](#)). Zo hebben niet-operationele werknemers meer vrijheid in de uitvoering (83% vs. 70%) en beslissen zij vaker zelf hoe ze het werk uitvoeren (78% vs. 64%), de volgorde van het werk (77% vs. 57%) en hun eigen werktempo (69% vs. 51%).

Autonomie



Nov. 2024: 61%
Mei/juni 2024: 65%
Nov. 2023: 62%

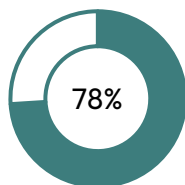
Hoe vaak zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing? *Vaak/altijd*
(Basis – allen)



Ruim driekwart van de medewerkers is tevreden met hun werk; de werktevredenheid is licht gestegen ten opzichte van vorige meting

Zo'n driekwart is tevreden met hun werk bij de politie (78%). Dit is meer dan in november 2024 (74%), maar ongeveer gelijk aan mei/juni 2024. We zien hierin geen verschil tussen operationele en niet-operationele functies.

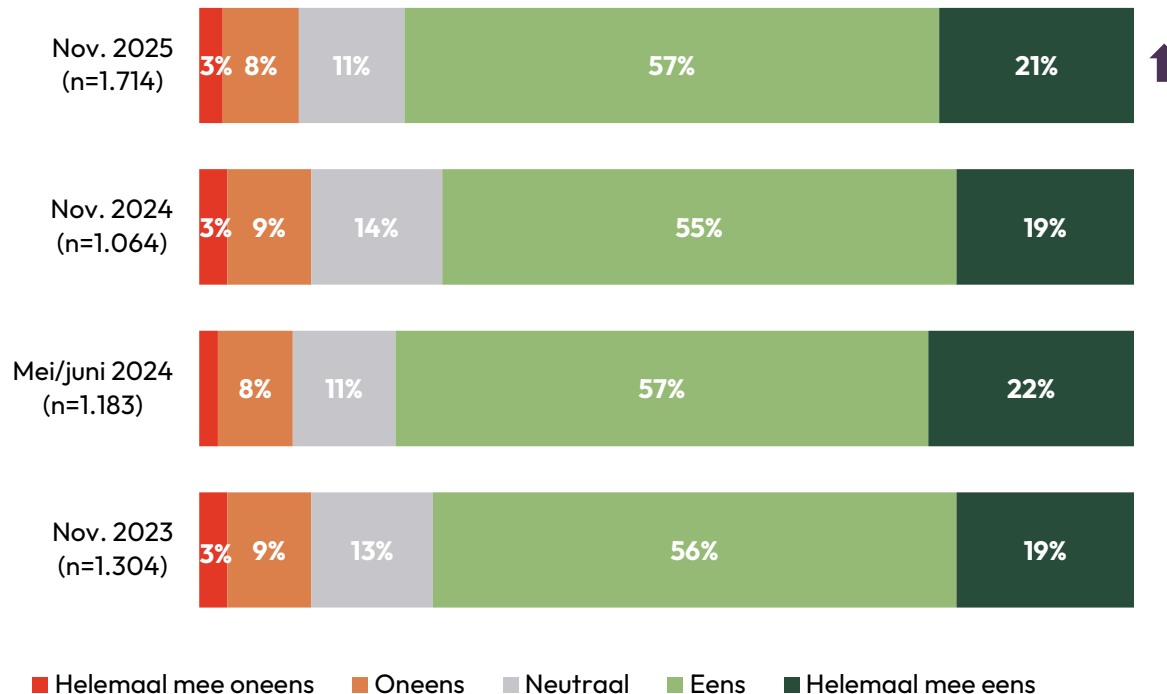
Werktevredenheid



Nov. 2024: 74%
Mei/juni 2024: 79%
Nov. 2023: 75%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling?

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

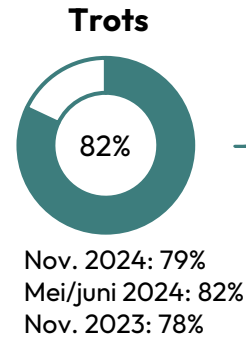


Een ruime meerderheid is trots op hun werk, lichte positieve ontwikkeling ten opzichte van de vorige meting

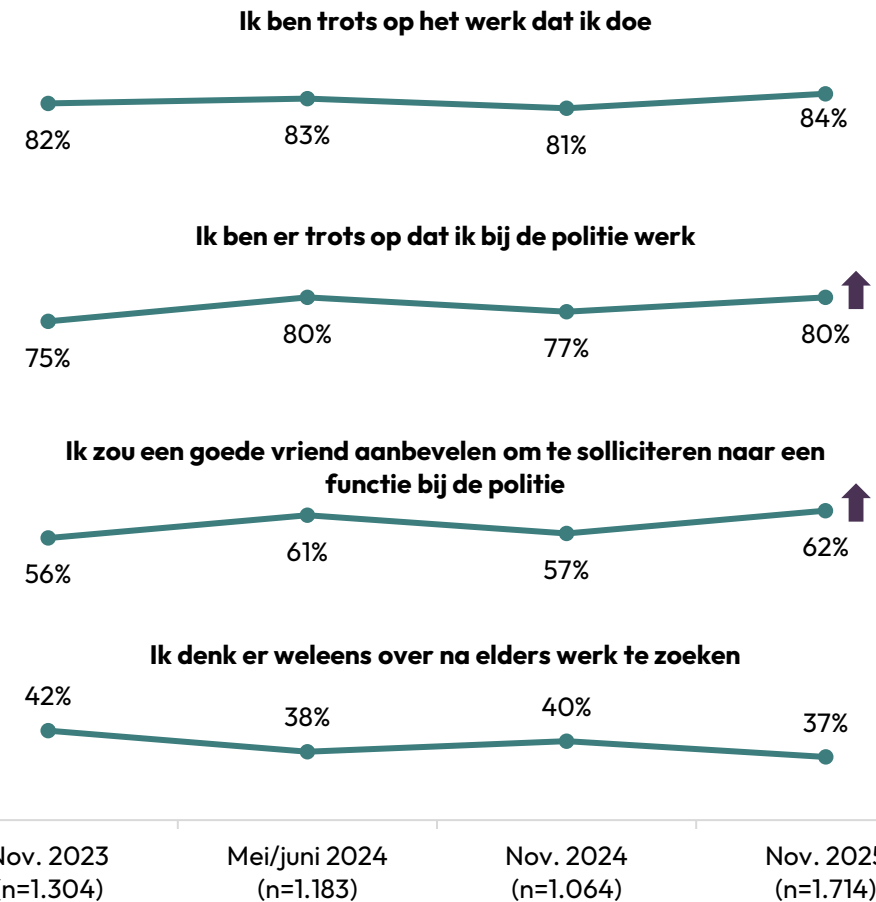
Een groot deel van de organisatie is trots op het werk dat zij doen (84%). Ook is een groot deel trots op het feit dat ze voor de politie werken, dit percentage is gestegen na een lichte daling in de vorige meting (80% vs. 77%). Ook zouden meer werknemers dan vorig jaar hun vrienden aanbevelen om bij de politie te solliciteren (62% vs. 57%). De percentages liggen ongeveer gelijk aan de meting van mei/juni 2024, dus het is een schommeling van percentages, geen continue trend.

37% denkt er weleens over na om elders werk te zoeken, maar dat betekent nog niet dat deze medewerkers allemaal actief aan het solliciteren zijn.

Medewerkers in niet-operationele functies zijn er vaker trots op om voor de politie te werken (83% vs. 78%). Ook zouden zij anderen vaker aanraden om bij de politie te solliciteren (69% vs. 58%) en overwegen ze minder vaak om elders werk te zoeken (34% vs. 41%) (zie [hier](#)). Dit is niet veranderd ten opzichte van de vorige meting.



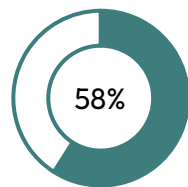
In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (*Helemaal mee*) eens
(Basis - allen)



Een krappe meerderheid ervaart steun door de organisatie in geval van een incident

Bij deze stelling is er geen verandering sinds de vorige meting en geen verschil tussen operationele en niet-operationele functies.

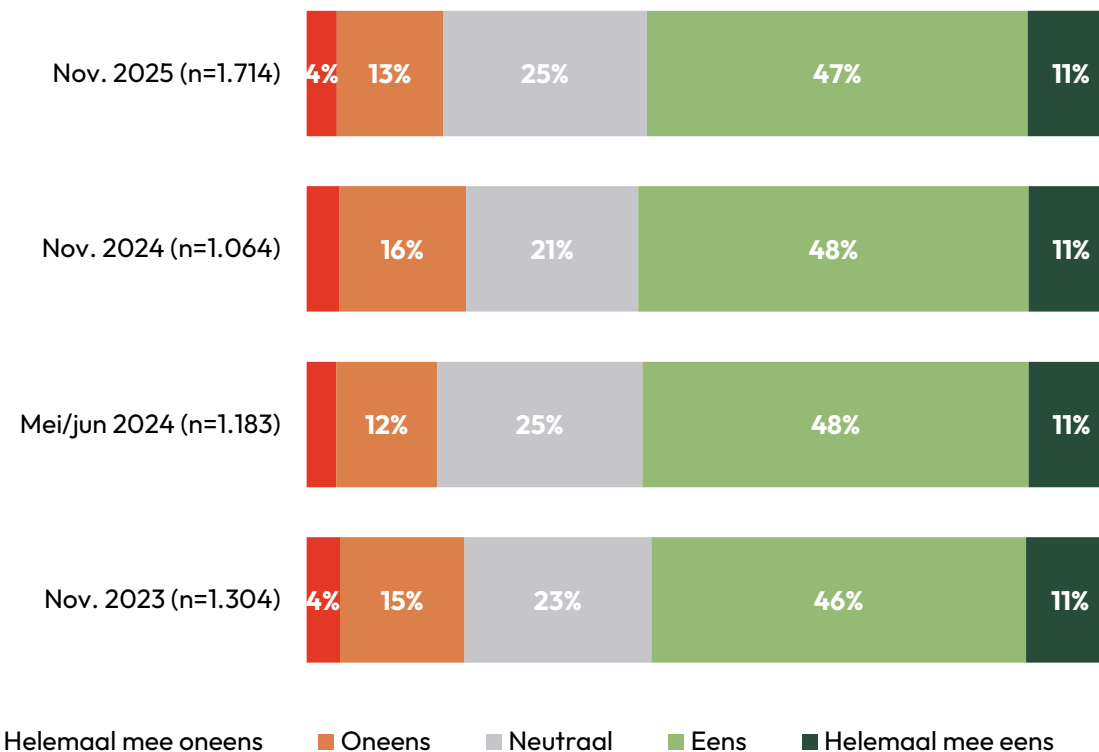
Steun organisatie



2-meting: 59%
1-meting: 58%
0-meting: 57%

Na een incident wordt er voldoende aandacht besteed vanuit de organisatie aan mijn welzijn

Exclusief de medewerkers die 'niet van toepassing' antwoorden (elke meting ongeveer 15%)



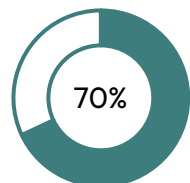
De meerderheid ervaart steun van de directe leidinggevende

Wat betreft steun van de leidinggevende, zijn de cijfers van de huidige meting niet veranderd ten opzichte van vorige metingen.

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

Er zijn geen verschillen in ervaren steun vanuit de leidinggevende tussen medewerkers in operationele en niet-operationele functies (zie [hier](#)).

Steun leidinggevende



Nov. 2024: 68%
Mei/juni 2023: 69%
Nov. 2023: 70%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jouw leidinggevende? (*Helemaal mee*) eens

(Basis – allen)

Als dat nodig is, steunt mijn leidinggevende mij



Ik weet dat ik altijd bij mijn leidinggevende terecht kan



Ik kan op mijn leidinggevende bouwen in moeilijke tijden



Nov. 2023
(n=1.304)

Mei/juni 2024
(n=1.183)

Nov. 2024
(n=1.064)

Nov. 2025
(n=1.714)

Voor bijna twee derde van de medewerkers stimuleert de leidinggevende een veilige werkomgeving; voor één op zeven is dit niet het geval

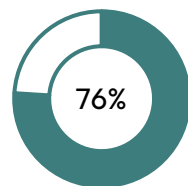


Gros medewerkers voelt zich gesteund door de collega's en kan bij collega's terecht

Vergeleken met de vorige twee pagina's valt op dat de ervaren steun door eigen collega's groter is dan steun vanuit zowel de leidinggevende als de organisatie.

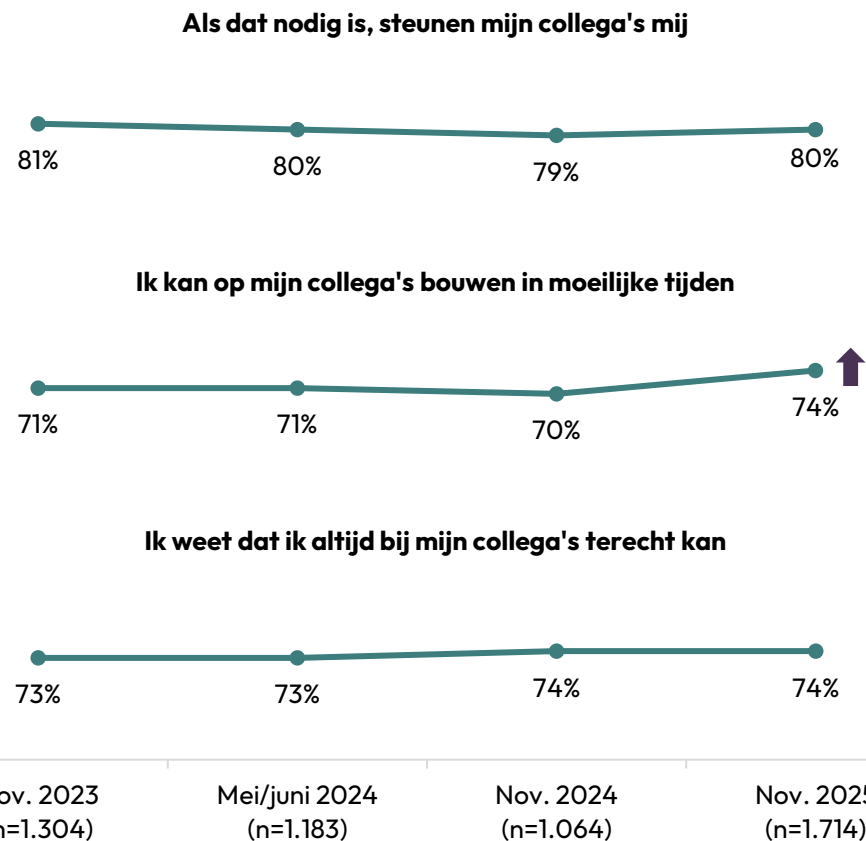
Het aantal medewerkers dat ervaart dat ze altijd bij collega's terecht kunnen is vergeleken met november 2024 gestegen (74% vs. 70%). Bij geen van deze stellingen zijn er verschillen tussen operationele en niet-operationele functies (zie [hier](#)).

Steun team



Nov. 2024: 74%
Mei/juni 2023: 75%
Nov. 2023: 75%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over steun binnen jouw team? *(Helemaal mee) eens* (Basis – allen)



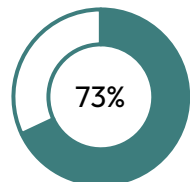
Meer medewerkers hebben het gevoel zich kwetsbaar op te kunnen stellen

Drie kwart heeft het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn (77%). Ten opzichte van de vorige meting is dit geen significant verschil, maar vanaf de meting in november 2023 zit er een stijgende lijn in.

Ook hebben steeds meer medewerkers het gevoel dat mensen in hun team zich kwetsbaar op kunnen stellen (66% vs. 61% in november 2024).

Er zijn deze meting geen verschillen tussen medewerkers met operationele en niet-operationele functies wat betreft veilige cultuur (zie [hier](#)). Bij de vorige meting ervaren medewerkers in niet-operationele functie vaker een veilige cultuur. De metingen daarvoor waren er geen verschillen.

Veilige cultuur



Nov. 2024: 70%
Mei/juni 2023: 69%
Nov. 2023: 69%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over steun binnen jouw team? *(Helemaal mee) eens*

(Basis – allen)

In ons team mag je jezelf zijn



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



Medewerkers in ons team kunnen zich kwetsbaar opstellen



Nov. 2023
(n=1.304)

Mei/juni 2024
(n=1.183)

Nov. 2024
(n=1.064)

Nov. 2025
(n=1.714)

Verschillen per type leidinggevende

Teamchef

Medewerkers die een teamchef als leidinggevende beschouwen, ervaren minder toegankelijkheid van hun leidinggevende dan medewerkers met andere typen leidinggevend (79% vs. 84%).

Ook ervaren medewerkers met een teamchef als leidinggevende over het algemeen minder coachend leiderschap (schaalscore 60% vs. 66%).

Operationeel expert

Medewerkers die een operationeel expert als leidinggevende beschouwen, ervaren juist meer toegankelijkheid van hun leidinggevende dan medewerkers met andere typen leidinggevend (85% vs. 80%).

Hiernaast ervaren medewerkers die onder een operationeel expert werken juist meer coachend leiderschap (schaalscore 67% vs. 62%).

Medewerkers werkzaam onder een operationeel expert ervaren bovendien een stuk meer autonomie in hun werkzaamheden (schaalscore 43% vs. 30%).

Coördinator

Medewerkers die een coördinator als leidinggevende beschouwen, zijn over het algemeen meer tevreden met hun werk (83% vs. 77%).

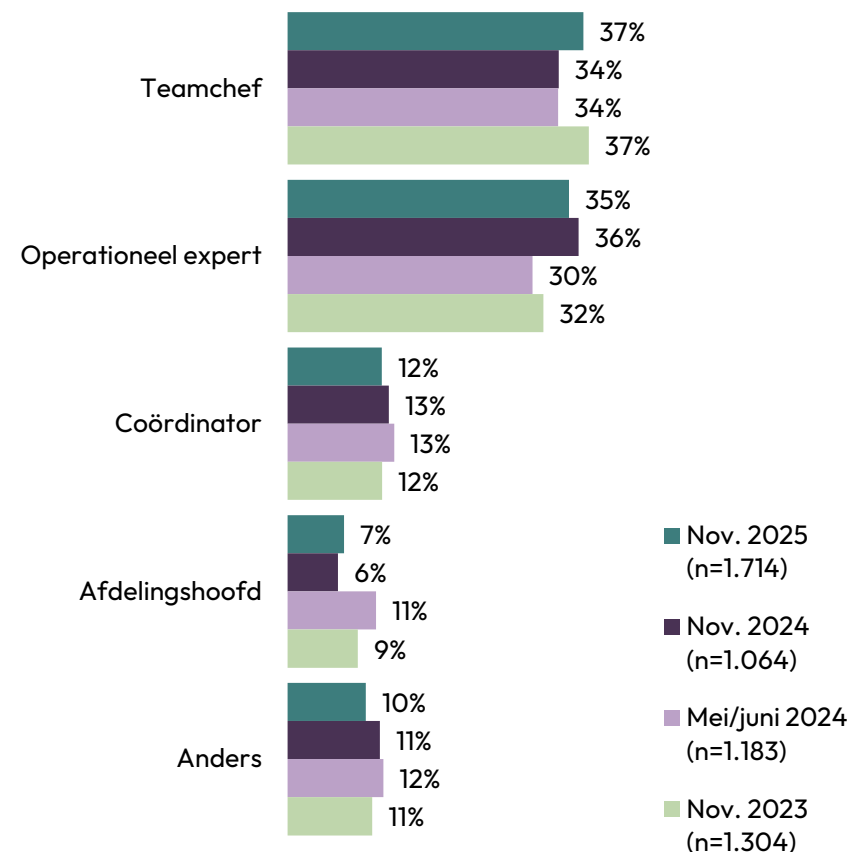
Wel ervaren ze minder steun vanuit de organisatie (schaalscore 53% vs. 60%).

Verder ervaren medewerkers werkzaam onder een coördinator een stuk minder autonomie in hun werkzaamheden (schaalscore 27% vs. 35%).

Afdelingshoofd

Net als onder een coördinator wordt er onder een afdelingshoofd een stuk minder autonomie in de werkzaamheden ervaren (schaalscore 27% vs. 35%).

Wie beschouw je als leidinggevende?
(Basis – allen)

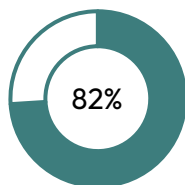


Meer dan driekwart van de medewerkers ervaart de leidinggevende als toegankelijk

De meeste medewerkers stappen makkelijk op hun leidinggevende af als zij een vraag hebben (82%). Bij een deel is dit echter niet het geval (8%). Het maakt hierbij niet uit om welke categorie leidinggevende het gaat.

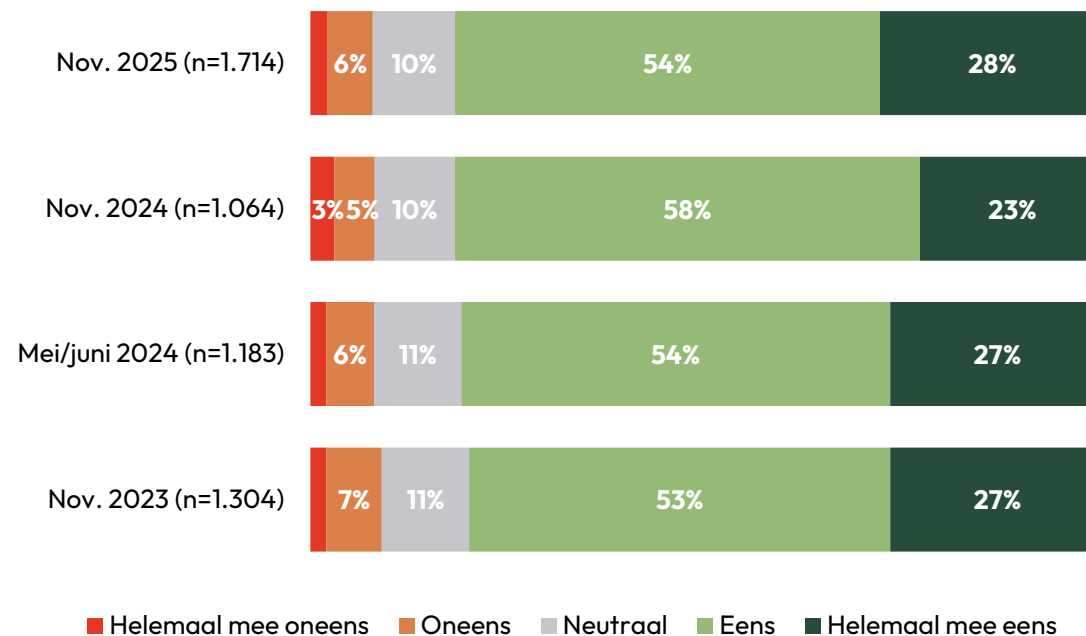
Er zijn geen verschillen met de vorige metingen.

Toegankelijkheid leidinggevende



Nov. 2024: 82%
Mei/juni 2024: 81%
Nov. 2023: 80%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling: Ik stap makkelijk op mijn leidinggevende af als ik een vraag heb (Basis - allen)



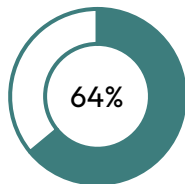
Leidinggevend en geven hun medewerkers vertrouwen, maar weten niet altijd wat er speelt

De totale score voor het construct coachend leiderschap is toegenomen ten opzichte van november 2024 (64% vs. 60%).

Op stellingniveau zien we significante stijgingen in de mate waarin de leidinggevende aandacht heeft voor de medewerker (64% vs. 59%) en de mate waarin de leidinggevende rekening houdt met verschillende behoeften en mogelijkheden van werknemers (62% vs. 56%). De nuancering hierbij is dat de percentages ongeveer gelijk liggen aan de meting van mei/juni 2024

Tussen medewerkers in operationele en niet-operationele functies zijn geen verschillen te zien (zie [hier](#)).

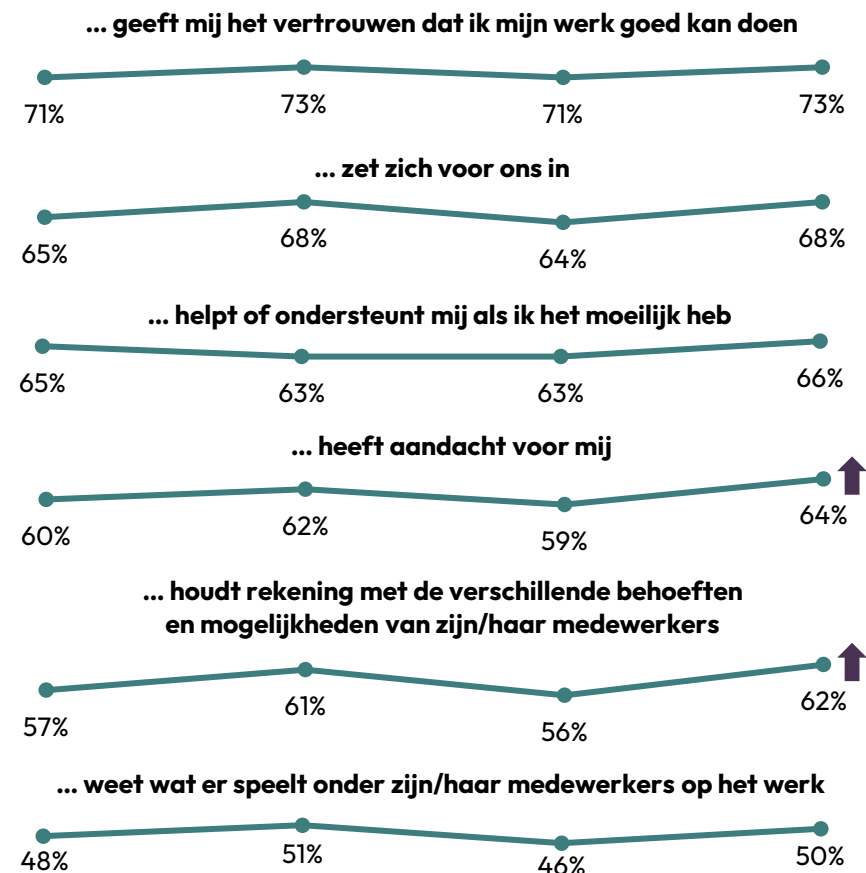
Coachend leiderschap



Nov. 2024: 60%
Mei/juni 2024: 63%
Nov. 2023: 61%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (*Helemaal*) mee eens

Mijn leidinggevende....



Nov. 2023
(n=1.304)

Mei/juni 2024
(n=1.183)

Nov. 2024
(n=1.064)

Nov. 2025
(n=1.714)

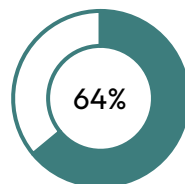
24-12-2025

De meerderheid van de medewerkers voelt zich gestimuleerd en gewaardeerd door hun leidinggevende

Driekwart van de medewerkers merkt dat de leidinggevende het waardeert als ze goed werk leveren. Zes op de tien medewerkers geeft aan dat de leidinggevende henzelf, de samenwerking binnen het team en het plezier binnen het team stimuleert. Bij geen van deze stellingen is er een verschil met de vorige metingen.

Net als bij de vorige meting is er geen verschil tussen operationele en niet-operationele medewerkers (zie [hier](#)).

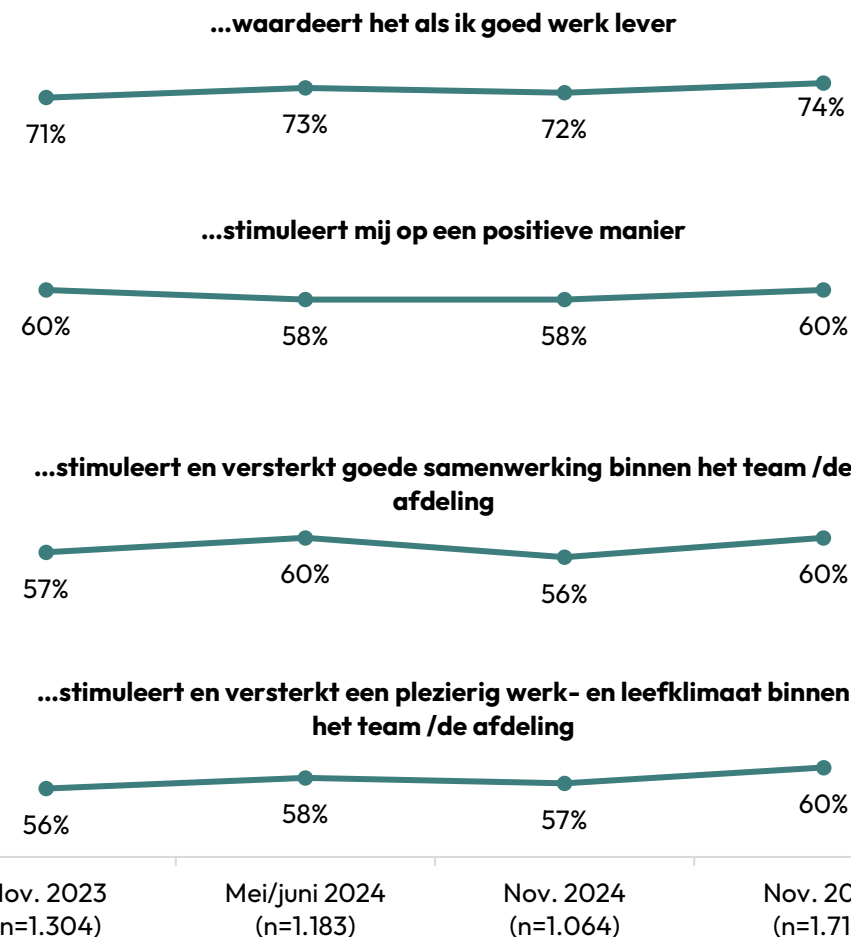
Motiverend leiderschap



Nov. 2024: 61%
 Mei/juni 2024: 65%
 Nov. 2023: 65%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? *(Helemaal) mee eens*
 (Basis - allen)

Mijn leidinggevende....



Verbetering in het beeld van de politie als werkgever

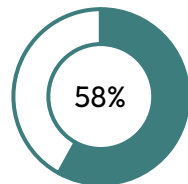
Werknemers geven aan dat zij het algehele beeld van de politie als werkgever positiever beoordelen dan in november vorig jaar (58% vs. 54%).

Hier is sprake van een duidelijke trend, de verschillen met de eerste meting (nov 2023) zijn aanzienlijk.

Gestegen is ook het gevoel van eerlijke behandeling door de werkgever (62% vs. 57%), de mate waarin de werkgever goede uitvoering van taken faciliteert (57% vs. 51%) en aandacht vanuit de werkgever voor persoonlijke omstandigheden (56% vs. 51%).

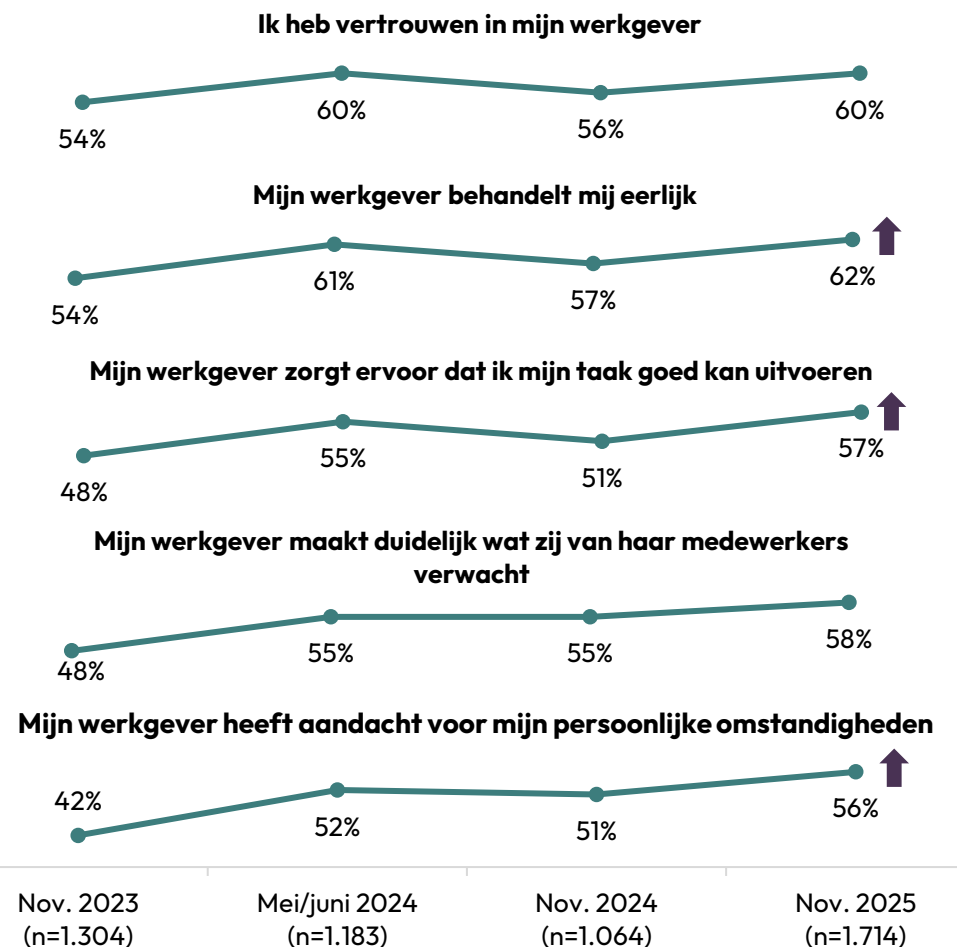
Medewerkers in niet-operationele functies hebben nog steeds meer vertrouwen in hun werkgever dan medewerkers in operationele functies (66% vs. 55%). Ook ervaren ze meer aandacht voor hun persoonlijke omstandigheden vanuit de werkgever (59% vs. 53%). Voor deze resultaten in detail, zie [hier](#).

Beeld van politie als werkgever



Nov. 2024: 54%
Mei/juni 2024: 56%
Nov. 2023: 48%

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



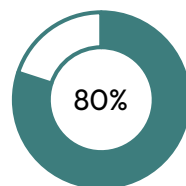
Over het algemeen ervaren medewerkers integriteit op de werkvloer

Medewerkers geven vaker aan dan in voorgaande jaren dat ze weten waar ze terecht kunnen als ze hulp nodig hebben (81% vs. 77%). Bij de rest van de stellingen is er geen verschil met de vorige metingen.

Bijna alle medewerkers geven aan dat het vanzelfsprekend is om integer te handelen bij de politie (90%), dat ze weten waar ze terecht kunnen als ze hulp nodig hebben (81%) en dat ze collega's kunnen aanspreken op niet-integer gedrag (75%).

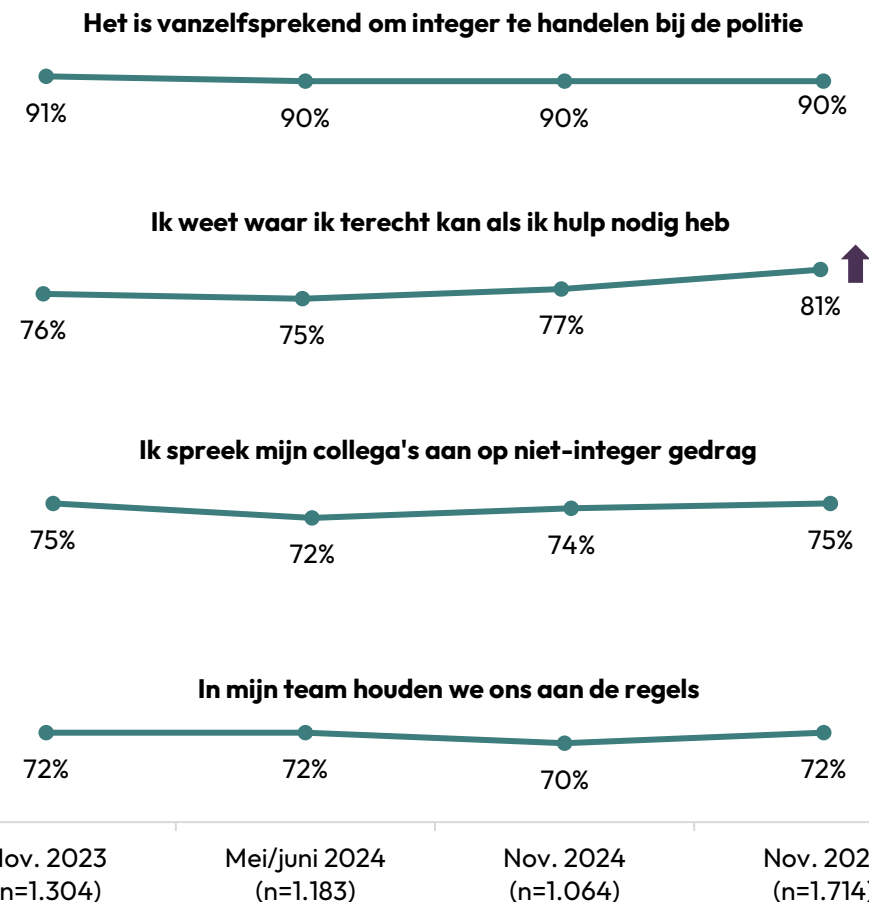
Medewerkers in operationele functies geven vaker aan collega's aan te spreken op niet-integer gedrag dan medewerkers in niet-operationele functies (77% vs. 70%). Voor resultaten in detail, zie [hier](#).

Integriteit



Nov. 2024: 78%
 Mei/juni 2024: 78%
 Nov. 2023: 79%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over integriteit? (Helemaal mee) eens (Basis – allen)



Vertrouwen over het handelen richting burgers is niet vanzelfsprekend

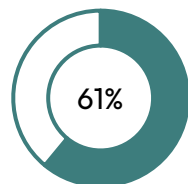
Vergeleken met november vorig jaar is het gevoel dat de politie alle burgers rechtvaardig behandelt toegenomen (57% vs. 53%), maar het percentage is ongeveer gelijk aan de meting van mei/juni 2024. Bij de rest van de stellingen is er geen verschil met de vorige metingen.

Een meerderheid vindt (nog steeds) dat de maatschappij erop kan vertrouwen dat de politie een integere organisatie is (68%), daadkrachtig optreedt (59%), midden in de samenleving staat (59%) en dat de politie alle burgers rechtvaardig behandelt (57%).

57% van de medewerkers in operationele functies vindt dat de politie daadkrachtig optreedt bij incidenten. Dat is een stijging ten opzichte van november vorig jaar (52%). Bij medewerkers in niet-operationele functies zien we dat deze mening sterk is afgenomen (van 71% naar 62%).

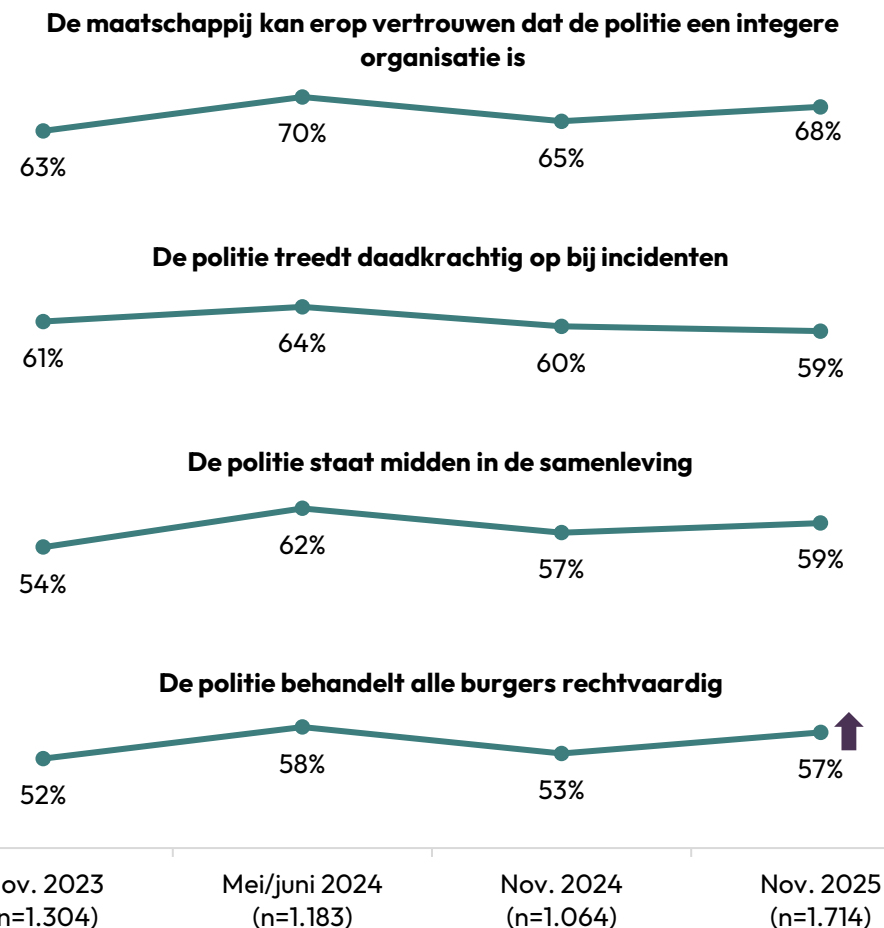
Binnen de huidige meting zijn niet-operationele medewerkers vaker dan operationele medewerkers van mening dat de politie midden in de samenleving staat (67% vs. 56%). Voor resultaten in detail, zie [hier](#).

Handelen naar burgers toe



Nov. 2024: 58%
Mei/juni 2024: 63%
Nov. 2023: 58%

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over de politie als organisatie? (*Helemaal mee eens*) (Basis - allen)



Ethisch werkklimaat (nieuwe stellingen)

De meerderheid voelt zich thuis binnen de organisatie (71%) en voelt zich gehoord en begrepen (68%).

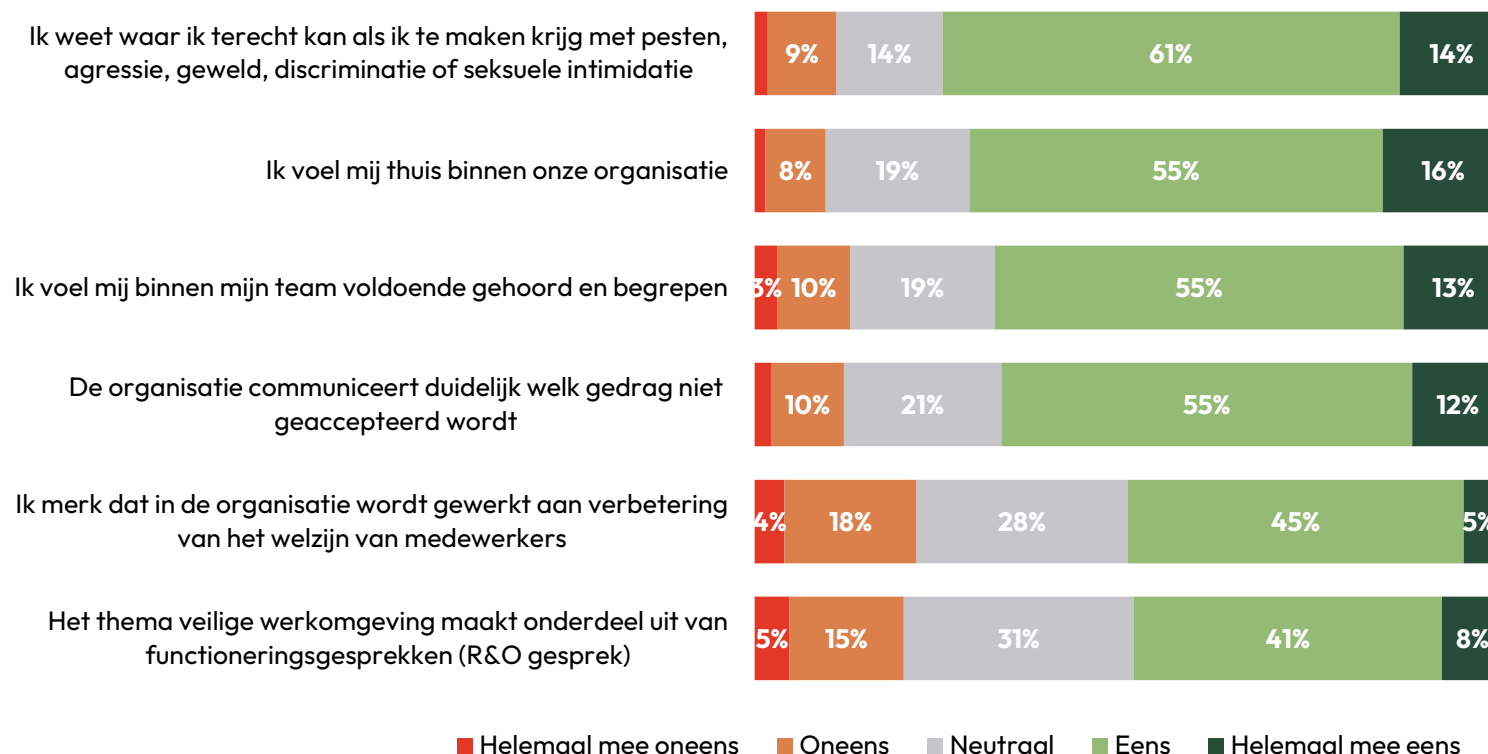
Het is voor de meeste medewerkers duidelijk waar ze terecht kunnen als ze onheus bejegend worden (75%) en men ziet dat de organisatie communiceert welk gedrag niet geaccepteerd wordt (67%).

Ongeveer de helft merkt dat de organisatie actief werkt aan verbetering van welzijn en dat het onderdeel is van functioneringsgesprekken.

Deze stellingen zijn alleen in de laatste meting voorgelegd.

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

(Basis – allen)



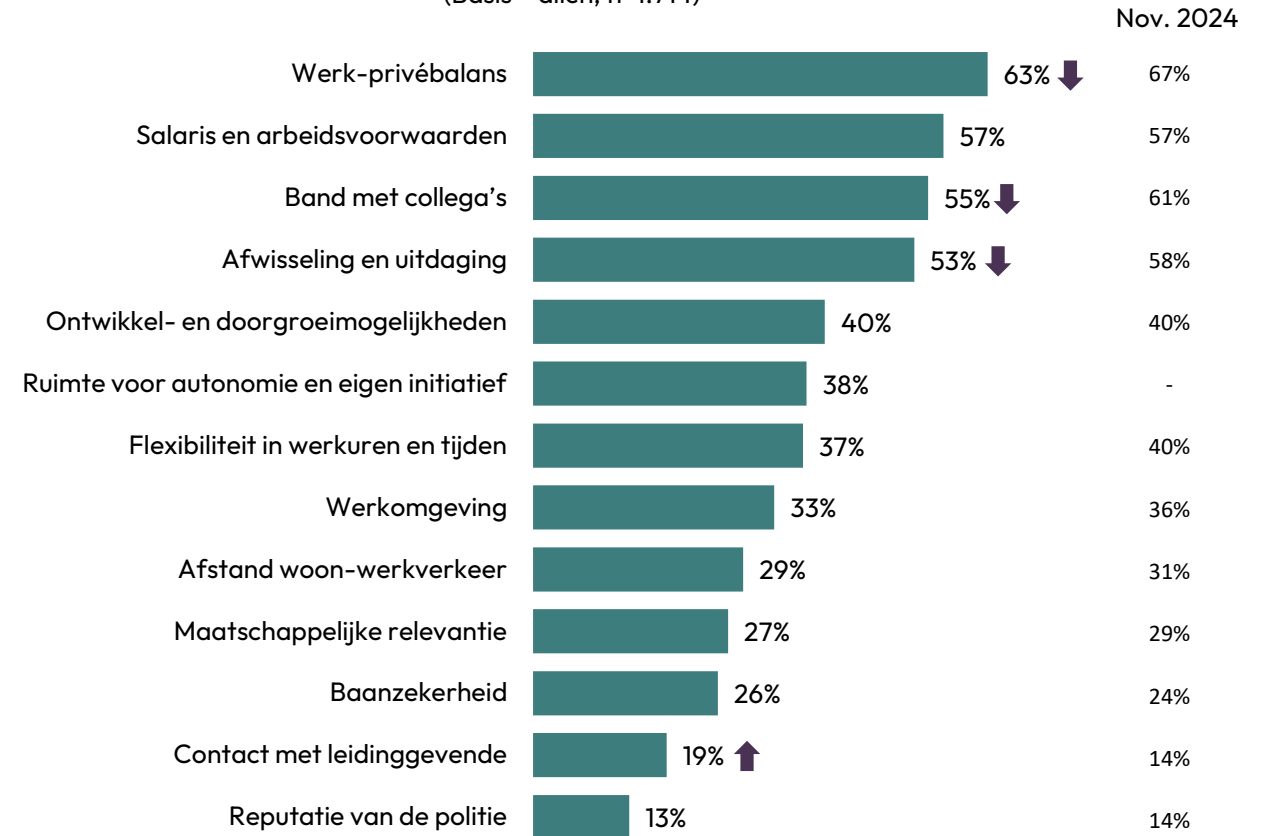
Werk-privébalans is belangrijk voor medewerkers, maar ook de arbeidsvoorwaarden, band met collega's en afwisseling en uitdaging

Aan alle medewerkers is gevraagd om de vijf aspecten te selecteren die voor hen het belangrijkste zijn in hun werk. Er zijn een paar kleine verschillen in percentages ten opzichte van de vorige meting, maar de vier belangrijkste aspecten zijn nog steeds dezelfde: *werk-privébalans, salaris en arbeidsvoorwaarden, band met collega's en afwisseling en uitdaging*.

De top 4 is nagenoeg hetzelfde tussen operationele en niet-operationele medewerkers, al vinden operationele medewerkers *salaris en arbeidsvoorwaarden* belangrijker (58% vs. 52%). Bij de aspecten die buiten de top 4 vallen, vinden we meer, en grotere verschillen (zie [hier](#)).

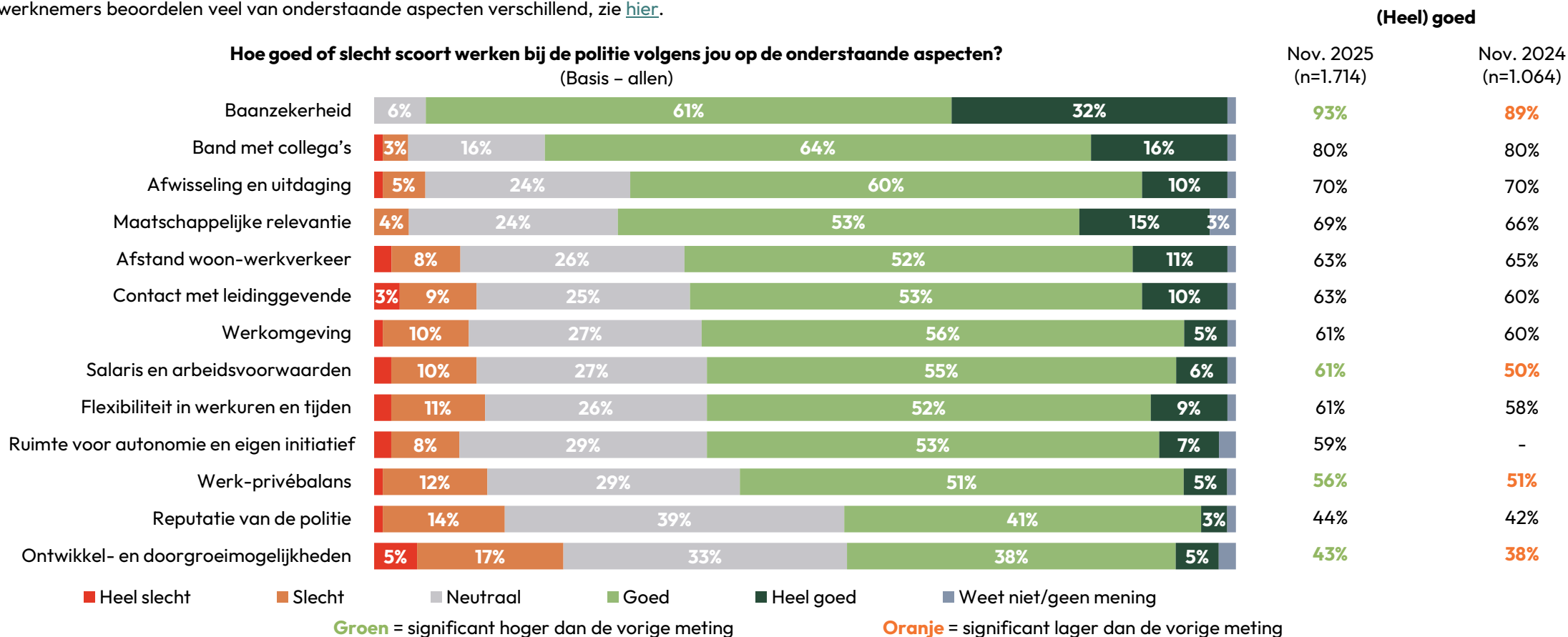
Hoe belangrijk vind je onderstaande aspecten in werk? Selecteer de voor jou 5 belangrijkste

(Basis – allen, n=1.714)



Beoordeling van werken bij de politie verbeterd op zowel goed als slecht beoordeelde aspecten

Dezelfde aspecten als bij de vorige vraag zijn voorgelegd, maar nu met de vraag hoe goed of slecht werken bij de politie erop scoort. Twee derde is te spreken over de *maatschappelijke relevantie* van, en *afwisseling*, *band met collega's* en *baanzekerheid* (hiervan is de goede beoordeling gestegen) bij de politie. De politie scoort goed bij minder dan de helft op de *reputatie* en *doorgroeimogelijkheden* (al is deze score wel gestegen t.o.v. november vorig jaar). Ook de beoordeling van *salaris* en *werk-privébalans* is gestegen. Operationele en niet-operationele werknemers beoordelen veel van onderstaande aspecten verschillend, zie [hier](#).



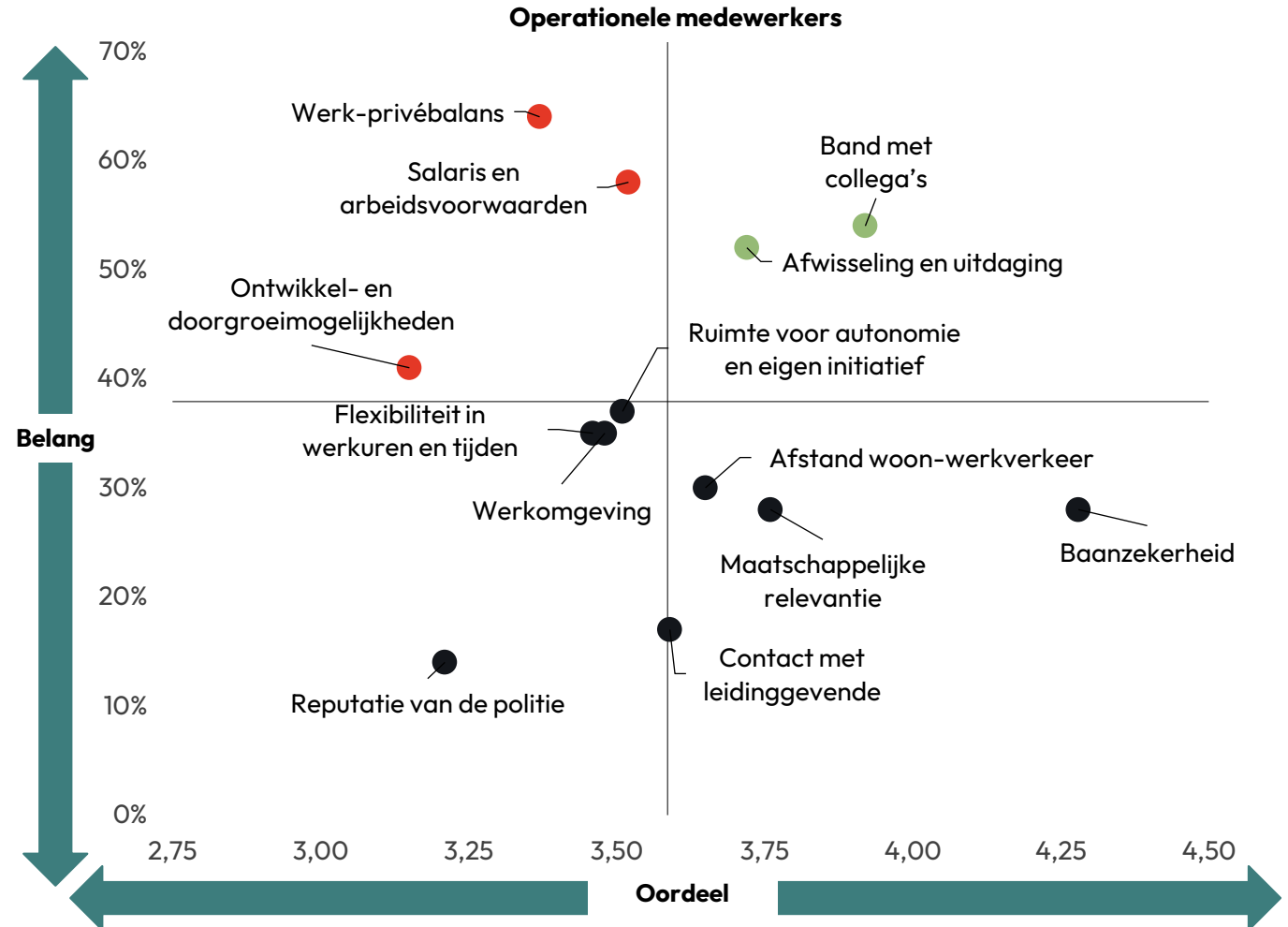
Prioriteitenmatrix operationele medewerkers

In de matrix hiernaast staan de uitkomsten van de vorige twee pagina's gecombineerd.

De **verticale as** is het percentage medewerkers dat het betreffende aspect heeft genoemd bij de belangrijkste aspecten. De **horizontale as** is het gemiddelde oordeel per aspect op een vijf-puntsschaal (1=heel slecht; 5=heel goed).

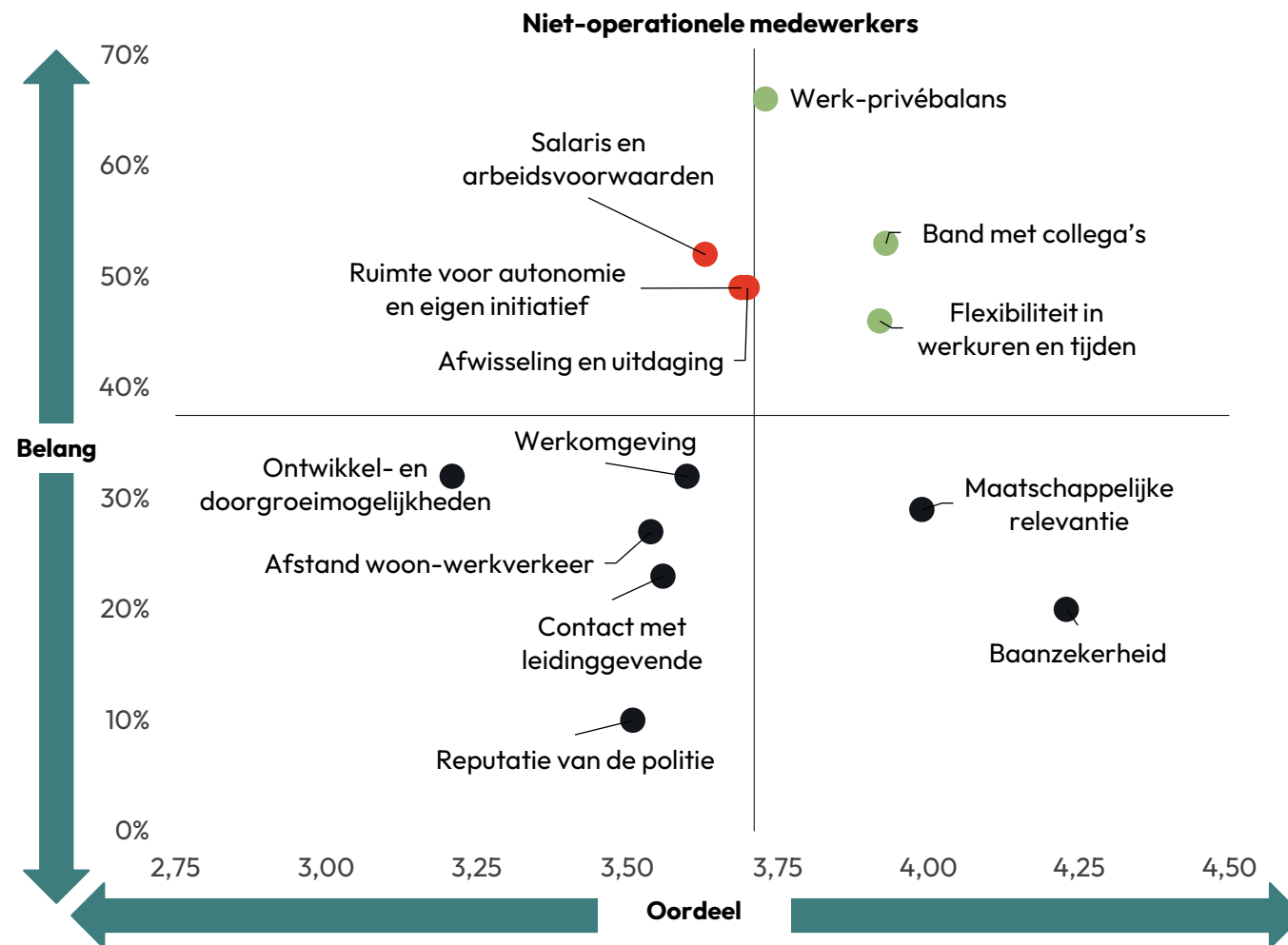
Midden door de grafiek kruisen de gemiddelde belangscore en het gemiddelde oordeel over alle aspecten. Wat je daardoor krijgt is een **kwadrant rechtsboven** met aspecten die medewerkers relatief belangrijk vinden én waarop de politie relatief positief scoort volgens medewerkers. Bij operationele medewerkers zijn dat de *band met collega's* en *afwisseling en uitdaging*. Bij niet-operationele medewerkers staat naast ook de flexibiliteit in werkuren en -tijden in dit kwadrant (zie volgende pagina).

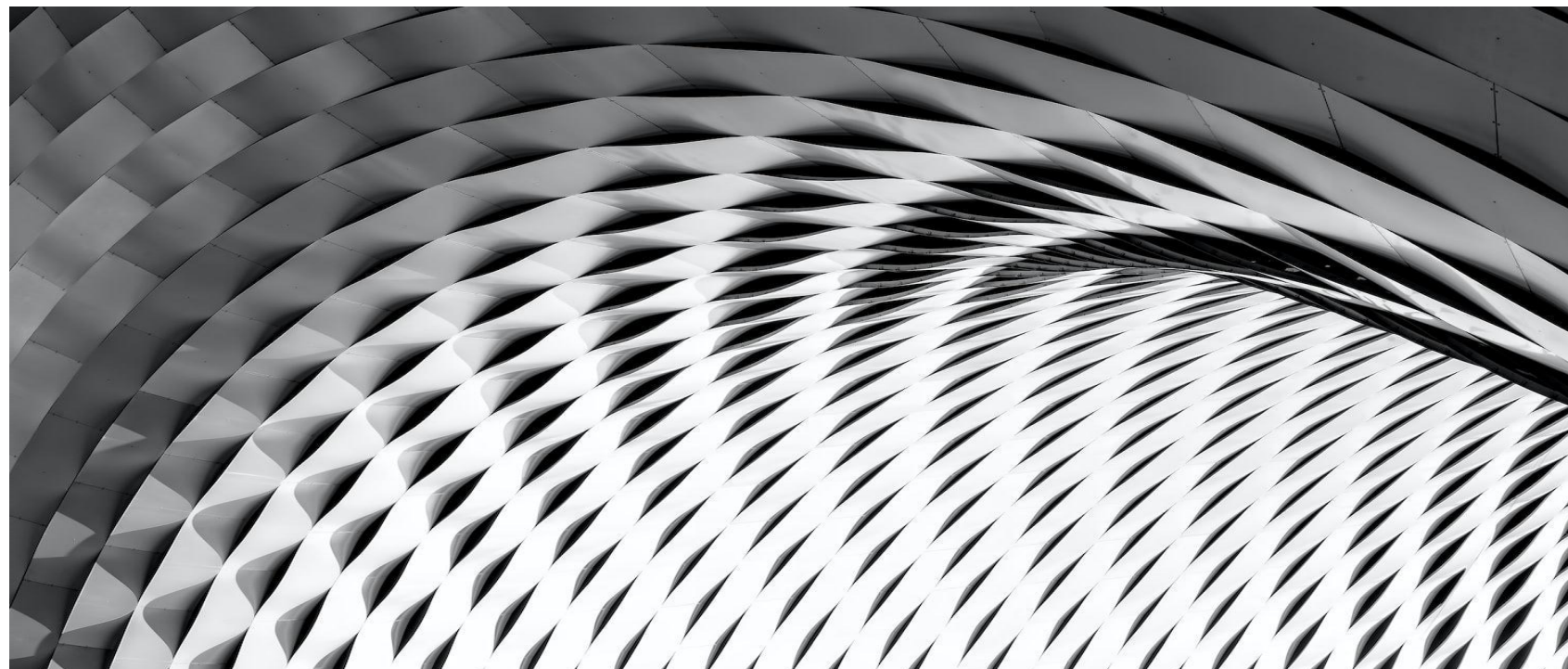
De **kwadrant linksboven** zou je kunnen aanmerken als aandachtsg gebied. Deze aspecten vindt men relatief belangrijk, maar de politie scoort hier minder goed op volgens medewerkers. Bij operationele medewerkers zijn dit vooral de *werk-privébalans*, *salaris en arbeidsvoorwaarden* en in mindere mate de *ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden*. Bij niet-operationele medewerkers staan *werk-privébalans* ook, *afwisseling en uitdaging* en *ruimte voor autonomie en eigen initiatief* in het kwadrant linksboven (zie volgende pagina).



Prioriteitenmatrix niet-operationele medewerkers

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)





Open antwoorden

Twee open vragen

Er zijn in dit onderzoek twee open vragen gesteld. Eerst geven citaten weer van antwoorden op de vraag: **Wat heb jij nodig om je veilig te (blijven) voelen binnen de organisatie?** Deze antwoorden hebben een **groen/blauw** kader.

Daarna laten we citaten zien van antwoorden op de laatste vraag in het onderzoek: **Zijn er andere aspecten over het werken bij de politie die je hier graag wilt benoemen?** Deze antwoorden hebben een **geel** kader.

Open antwoorden: sociale veiligheid

Wat heb jij nodig om je veilig te (blijven) voelen binnen de organisatie?

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“Bij oplossen van problematiek wordt veel gekeken naar het individu, maar de aanpak zou zich mede **moeten richten op de dynamiek in een team.**”

“Dat er **transparant gecommuniceerd** wordt en dat er **consequent beleid** wordt uitgevoerd (niet voor de één dit en voor de ander dat).”

“Ik vind dat de politie teveel focus heeft op inclusie en **bang is voor klachten** van burgers/verdachten. Hierdoor moet ik mijn werk doen met een hand op de rug gebonden.”

“**Vertrouwenspersonen** zijn belangrijk, maar dit is **enkel één persoon** op 175 politieagenten en dit is **een man**. Waar kunnen politieagenten heen als die het niet kunnen vinden met een man, maar eerder met een vrouw? Laat bijvoorbeeld meer informatie hierover gegeven worden.”

“Beleid dat er iets aan een onveilige situatie gedaan wordt. **Er worden te veel zaken geaccepteerd** binnen de organisatie die niet acceptabel zijn en niet zouden mogen gebeuren. Dingen worden in de **doofpot** gestopt en mensen mogen blijven doen hoe ze deden.”

“**Opvolging** als je een melding maakt.”

“**Focus op alle groepen welke zich gediscrimineerd kunnen voelen** binnen de politie. De focus ligt nu vooral op twee groepen, maar val je daar buiten of ben je misschien niet divers genoeg in dat opzicht is er eigenlijk geen enkele aandacht voor je.”

“Ik vind dat er **regelmatig racistische opmerkingen** worden gemaakt. Ik vind dat collega's elkaar moeten aanspreken wanneer dit het geval is en helaas gebeurt dat te weinig.”

“**Communicatie**, ook vanuit leiding. Ze zijn soms met van alles bezig om omstandigheden te verbeteren, maar communiceren dit niet. Als zij dit wel zouden doen, zal het minder aanvoelen alsof er niks veranderd.”

“**Meer begeleiding en ondersteuning** bij heftige incidenten en communicatie, vaak krijgen we TCO na een heftig incident maar stopt het na die ene keer, zijn best wel collega's die langer blijven lopen met een incident en ben je afhankelijk van je leidinggevende hoe die dit oppakt maar door de waan van de dag loopt dit weleens weg.”

“Het is **veel te veel doorgeschoten**. Een grap of opmerking om de boel te relativiseren wordt al heel snel als “ongepast” ervaren. De politieorganisatie is een hele enge club geworden waarbij je jezelf mag zijn “behalve als je rechts stemt”.”

Open antwoorden: sociale veiligheid

Wat heb jij nodig om je veilig te (blijven) voelen binnen de organisatie?

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“Door de enorme werkdruk is er **geen tijd meer om oog te hebben voor elkaar**. Iedereen lijkt aan het watertrappelen.”

“**Meer daden dan woorden**. De werkdruk wordt erkend, maar er worden geen of te weinig keuzes gemaakt in wat we dan niet doen. We blijven dus doen wat we deden met minder mensen.”

“Dat **teamchefs zich minder bezig houden met de vele neventaken** die ze hebben en meer tijd besteden aan het team en de medewerkers.”

“Bij onze teamchef geven we al bijna twee jaar aan dat we een **medewerker tekort** komen qua werk, maar we voelen ons hierin **te weinig serieus genomen**. Wel met woorden, maar niet met daadkracht. Er verandert niets. Met veel ziekte tot gevolg in ons team.”

“**Dat de leiding duidelijker kiest en communiceert welk werk voorrang heeft**. Er is **veel te weinig sturing** in de zin van richting geven. De werkdruk wordt dus niet altijd (vaker niet) veroorzaakt door een tekort aan capaciteit, maar vooral omdat er te weinig sturing wordt gegeven. We krijgen het nog steeds niet voor elkaar om doelen te stellen. Als medewerker doe je je best maar weet je niet altijd of je je energie richt op de goede dingen. Als je hier wat van zegt, dan zegt de leiding dat het 'complex' is om keuzes te maken.”

“Er is **langdurig tekort aan personeel en capaciteit**, hierdoor worden collega's extra belast met taken. Dubbel zo hard werken voor hetzelfde salaris. Gevolg: langdurige belasting waardoor collega's geregeld uitvallen vanwege ziekte en/of ervoor kiezen de Politie te verlaten en hun job in te ruilen voor een functie elders.”

“Vooral **veiligheid en serieus genomen worden**. Niet het gevoel krijgen dat bij ziek zijn of problemen ik andere collega's met een probleem opzadel. PTSS blijft een onderschat probleem en is veel meer verspreid dan gediagnostiseerd. Net als burn-out overigens. De organisatie Politie draait hoofdzakelijk op loyaliteit.”

“**Dat er goed gezorgd word voor collega's die omvallen** doordat ze dit zware werk doen. Dat zij gehoord en gezien worden. Dat is nu ondanks alle berichtgeving niet het geval. Schrijnende verhalen. Dat geeft mij niet het gevoel dat er voor mij gezorgd gaat worden mocht mij zoiets overkomen. Ik vind het intens verdrietig en in strijd met onze normen en waarden dat deze collega's buitenspel gezet worden.”

Open antwoorden: sociale veiligheid

Wat heb jij nodig om je veilig te (blijven) voelen binnen de organisatie?

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“Er is **teveel gelaagdheid** en daarmee onvoldoende eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Het managementlaag is te groot en qua rol en/of functie te ongedefinieerd. Een team bestaat uit een Dienstmanager, Liaison, Teamchef (P) een OCO (F) een Thema-expert. En nog wat uitvoerende collega's. En de bovenlaag roept alleen maar aan de zijlijn.”

“Als je iets zegt wat de leiding niet bevalt word je hier constant op **teruggepak**t, je kan niet meer door solliciteren je wordt als lastig gezien.”

“**Leidinggeevenden met verstand van zaken** en een goed gevoel voor verhoudingen. De afgelopen tijd heb ik nog veel stoere blauwe mannen meegemaakt die vonden dat ze heel goed wisten wat ze deden, zonder te zien dat er best ruimte voor verbetering was.”

“Directe leidinggevende en teamchef die **meer in verbinding** staat **met de laag 'werkvloer'**. Al jaren zie ik een kloof die er niet hoeft te zijn. Dit leeft overigens niet alleen bij mij maar in mijn hele team. Ik/wij ervaren het echt als wij en zij. Dat maakt dat ik alles wat niet op de werkvloer aanwezig is, moeilijk vertrouw. (...) Gezien vanuit defensie: daar ging de sergeant, sergeant majoor en luitenant ook mee op oefening en stond samen met jou met z'n poten in de klei. Ondanks een nog sterkere hiërarchie.”

“**Kwalitatief betere leidinggeevenden**. Leidinggeevenden die oog en oor hebben voor medewerkers, die in staat zijn kritisch te kijken naar het eigen handelen en onderling als leidinggeevenden ook kritisch zijn naar elkaar. Er heerst m.i. nog te veel een sfeer van elkaar dekken. Daarnaast horen leidinggeevenden betere kennis te hebben over beleid en werkwijzen van de politie. Er wordt nu nog te vaak willekeur toegepast bij het toepassen van intern beleid.”

“Ik heb een incident meegemaakt waarbij een **directielid iets compleet ontoelaatbaars zei**, ik een klacht wilde indienen en mijn opco **dit niet wilde doen** i.v.m. onze carrière. Bizar dat alleen medewerkers op gedrag worden aangesproken, terwijl management en hoger zich vaak zeer onprofessioneel en kwetsend gedragen.”

“Ik vraag me af hoe sommige leidinggeevenden op een leidinggevende functie terecht zijn gekomen en dat geeft een onveilig gevoel. **Empathie/begrip** schiet bij deze personen te kort, en dan hoef je het niet altijd met elkaar eens te zijn.”

“In de organisatie heerst een **sterke “top down” mentaliteit**. Is niet meer van deze tijd en voelt niet goed. wanneer je boven bepaalde schaal zit lijkt of zaken anders worden (meer beschermd).”

Open antwoorden: sociale veiligheid

Wat heb jij nodig om je veilig te (blijven) voelen binnen de organisatie?

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“**Opvallende dienstkleiding en een veiligheidsvest.** Als RA sta je midden in het veld, maar we krijgen geen uniform en geen vest. Terwijl wij regelmatig met verdachten in één ruimte verblijven.”

“**Minder rooibouw op operationeel blauw,** teveel nachtdienst en teveel dienst achter elkaar. Dat zorgt dat je minder scherp word en het veiligheid niveau daalt.”

“**Goede voertuigen.** Ik ben 2 meter lang. Reed altijd in een op mijn lengte aangepaste noodhulpvoertuig die nu door bezuinigingen is vervangen voor een handhavingsvoertuig.”

“Goed werkende apparatuur; porto's, mobilifoons, bodycams en geen DIPP gebieden meer. Dus **altijd goede communicatie mogelijkheid** met het OC en andere collega's.”

“Dat we **niet het makkelijkste materiaal** krijgen die we nodig hebben. Dat de verbindingen met de meldkamer en collega's nog steeds niet goed zijn door, waarschijnlijk, te weinig masten. Dat er op bepaalde gebieden onzinnig geld wordt uitgegeven voor bv rode knoppen in een controlestraat maar voor sniffers is er geen geld en voor een makkelijk bvh systeem.”

Open antwoorden: sociale veiligheid, diversiteit en inclusie

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

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“De **communicatie** vanuit de dienstleiding naar de medewerkers zou beter kunnen. Niet qua frequentie maar qua **compleetheid**.”

“Het wordt tijd dat we weer **gewaardeerd** worden voor al het werk wat we doen.”

“**Sommige collega's voelen zich te comfortabel met hun meningen over bijvoorbeeld bepaalde religies en andere etniciteiten**. Deze comments worden geplaatst op de BluePortaal pagina. Dit laat mij twifelen aan de neutraliteit van bepaalde collega's en geeft mij het gevoel alsof ik niet thuis hoor bij de organisatie of zelf niet welkom ben. Het gaat met name over opmerkingen over allochtonen en moslims.”

“Ik voel me **niet veilig** om een **uitgesproken christen** te zijn.”

“Stoppen met de **multi-culti onzin** door ieders strot drukken. De normale originele Nederlander moet het onderspit delven voor al die inclusie onzin.”

“Kijkend naar mijn huidige afdeling, dan wil ik graag **saamhorigheid** aanstippen. Voor mijn gevoel is de teamgeest heel goed binnen onze afdeling.”

“Ik **mis** in sommige eenheden het ruimer denken en **accepteren van minderheden** en diversiteit. Tevens zitten deze te vast in oude cultuur.”

“Er is **weinig echte gemeente aandacht voor mensen**. Er heerst meer het gevoel van: 'als het allemaal maar op papier klopt en er goed uitziet'.”

Open antwoorden: werkdruk

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

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“**Werkdruk moet omlaag**, basisteams zijn het afvoerputje voor allerlei bijkomende werkzaamheden”

“De **capaciteitsproblemen** zorgen voor een verhoogde werkdruk waardoor er geen ruimte is om aan te geven wanneer je je niet prettig voelt om in een bepaalde rol gezet te worden.”

“Als er uit onderzoek komt dat team X veel meer werkdruk heeft dan team Y, moet je als LG **durven om ook intern keuzes te maken.**”

“**Veel werkdruk door veel langdurig ziekteverzuim.** Daarbij blijven alle taken gehandhaafd.”

“Gedurende decennia hoge werkdruk met vaak de belofte dat het beter gaat worden, zonder enig perspectief op verbetering. **Geen lange termijn visie** en iets doen met werkdrukbeleving.”

“Het risico wat je loopt en de maatschappij die verandert, dit vergt energie en hierbij heb je **goed contact met je leidinggevende** nodig. Het is niet voor niets zo dat veel mensen een burn-out/PTSS krijgen.”

“Ik ben er trots op dat ik voor deze organisatie werk. Helaas is de **werkdruk** op onze afdeling **heel hoog**, vertrek van collega's en geen mogelijkheid om extern te werven vanwege bezuinigingen. Komende tijd ziet het er niet naar uit dat de werkdruk lager gaat.”

“Vrijheid om te kunnen **thuiswerken** waar het werk dat toelaat. En flexibiliteit zorgen ervoor dat werk beter vol te houden is en zorgt voor **een gezonde werk-privé balans.**”

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; 75% geeft geen antwoord)

“Sommige (administratieve) processen zijn te complex en inefficiënt en leiden tot stroperigheid, en te uitgebreide bescherming van verdachten. **De keten waarin wij werken kan en moet sneller en efficiënter.**”

“De politie is op bedrijfsvoering een politiek bestuurlijk monster, waardoor **verandertrajecten zeer stroperig verlopen**. De invloed van bonden en de zeer lange besluitvormingstrajecten staan verandering in de weg en doet schade aan mijn motivatie.”

“Sfeer is veranderd in de afgelopen jaren. Het is **veel zakelijker geworden** en je bent een nummer binnen de organisatie.”

“Landelijk afgesproken **werkprocessen zijn star** en dat maakt eigen initiatief soms lastig. Dat wordt niet getolereerd door collega's die geen eigen initiatief durven, willen of kunnen nemen. Dan wordt snel gezegd dat het volgens het proces moet en iets anders kan niet uitgevoerd worden.”

“**Complexe structuur helpt niet** en ik mis rolzuiverheid. Er lopen meerdere 'sturingslijnen' door elkaar.”

“**Werklocaties** van mij zijn **verouderd**. Daarnaast gaat een pand sluiten en het nieuwe beoogde pand vind ik erg slecht bereikbaar.”

“**Leiding** selecteert hetzelfde type leider bij sollicitaties. M.a.w. het **is geen doorsnede van de maatschappij**. Het gaat al lang niet meer om “boeven vangen en het je inzetten voor de maatschappij”. Het gaat vooral om jezelf verkopen om maar zo snel mogelijk een rang te kunnen stijgen (en dus de taal te spreken van de leiding en vooral niet te kritisch zijn).”

“Er worden **teveel managementlagen** gecreëerd. We hebben handjes nodig, geen theoretici.”

Open antwoorden: functioneren en doorstromen

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

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“Doorgroeien wordt hard gestimuleerd, maar **zodra je aan een nieuwe loonschaal toe bent is er geen formatieplek** dus kun je geen promotie krijgen. Dit moet anders, want zo loopt intern talent en kennis weg.”

“Ondanks de goede afspraken aan de voorkant is er **veel doorgestoken kaart** wie bij sollicitatie de nieuwe baan krijgt.”

“De **loopbaanmogelijkheden** voor de ondersteuning zijn **minimaal**.”

“**Leiding** selecteert hetzelfde type leider bij sollicitaties. M.a.w. het **is geen doorsnede van de maatschappij**. Het gaat al lang niet meer om “boeven vangen en het je inzetten voor de maatschappij”. Het gaat vooral om jezelf verkopen om maar zo snel mogelijk een rang te kunnen stijgen (en dus de taal te spreken van de leiding en vooral niet te kritisch zijn).”

“**Doorgroeien binnen de politie kan lastig zijn**. Je kan alleen naar een volgende functie/schaal doorgroeien, als je solliciteert op een open gezette functie. Ik ben het eens met iedereen een eerlijke kans bieden in een sollicitatie, maar ik vind ook dat je als organisatie een doorgroei perspectief dient te bieden, waarbij het makkelijker moet zijn door te groeien. Zeker als je dat werk al langere tijd uitvoert, maar nog niet in de juiste functie/schaal op papier.”

“Nieuwe instroom regeert uit “macht” en hiërarchie. Doordat tegenwoordig iedereen HBO of WO opgeleid moet zijn, kijkt en groot deel van deze nieuwe generatie neer op de zittende ervaring die vaak alleen MBO hebben. **Werkervaring lijkt er niet meer toe te doen.**”

“**HBO-eis voor sommige functie loslaten**. Je wilt de juiste mensen op de juiste plek. Mensen met heel veel ervaring missen vaak de boot door deze eis. Terwijl ze als geen ander de functie zouden kunnen uitvoeren.”

“**Doorgroeimogelijkheden** zijn onmogelijk zonder **HBO**, ondanks ervaring. Nu steeds meer externe leidinggevendenden die niet blauw zijn en weten hoe het in de organisatie werkt maar wel de dienst uitmaken. Door de zij instromers ook minder loyaliteit.”

Open antwoorden: (Aanpak van) maatschappelijke issues

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

(open vraag; 75% geeft geen antwoord)

“Ik wil graag **mijn land dienen**, en dat kan bij de Politie. Dit is voor mij een zeer belangrijke motivatie.”

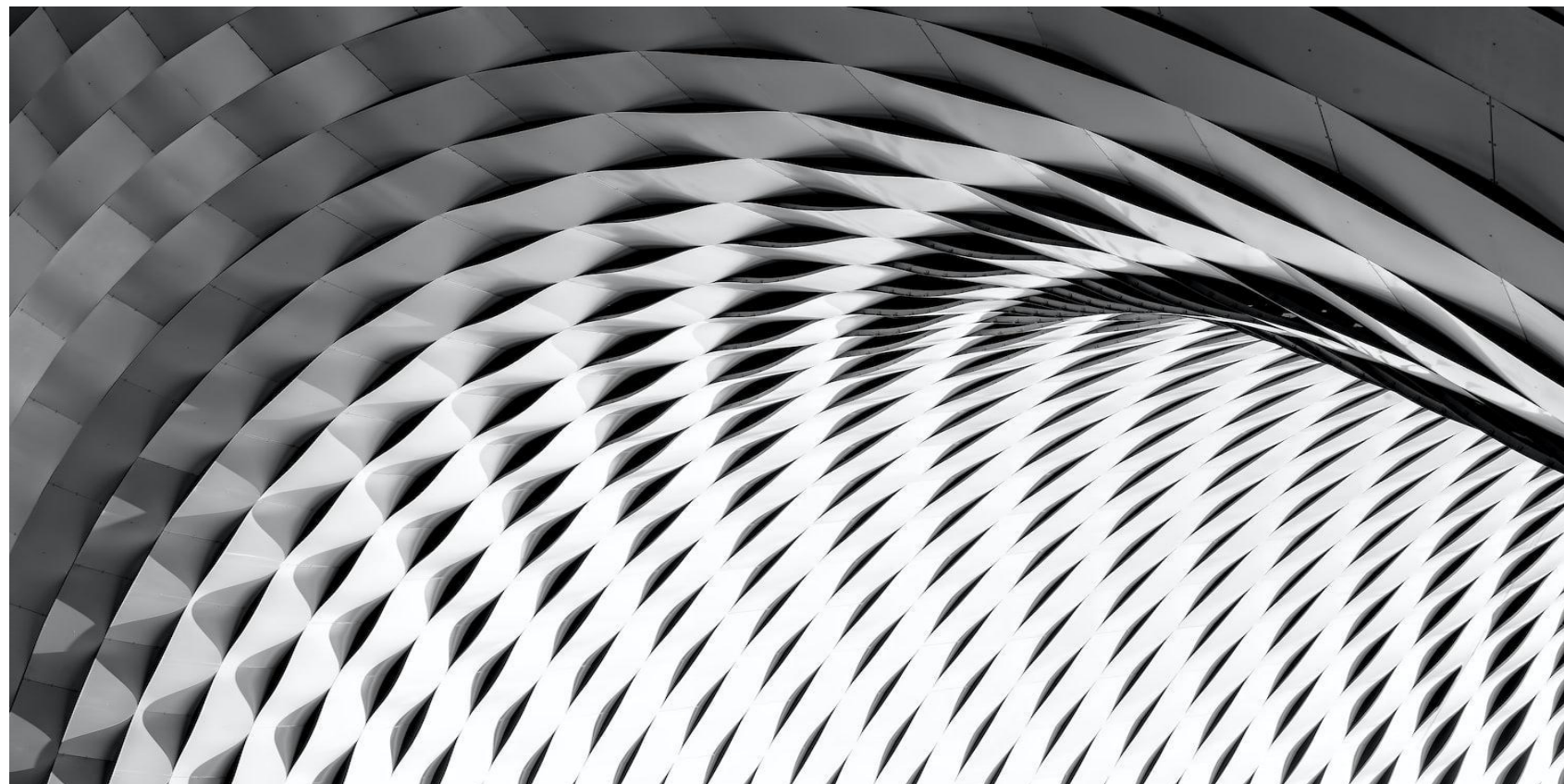
“**De politie laat zich de laatste jaren teveel leiden door de politiek**. We horen neutraal te zijn maar zijn dit inmiddels niet meer. Zeer bezwaarlijk.”

“Richt je onderzoek ook op het **Openbaar Ministerie**. De politie is de uitvoerende tak ervan, dus veel OM aspecten beïnvloeden de politie (in)direct...”

“De politie moet zich **minder bezighouden met de politiek** en moet zich niet zo druk maken over hoe de populaire media hun ziet (...) de politie is er voor de samenleving.”

“Politie mag **qua beleid**, inzet en keuzes **wel weer wat steviger** worden. Ik vind dat we vaak te bang en voorzichtig zijn. We willen op alles voorbereid zijn en alles voorkomen. Dat past niet op de aard van politiewerk. Soms moet je gewoon snel handelen en beslissen. Dan moet je risico's durven nemen.”

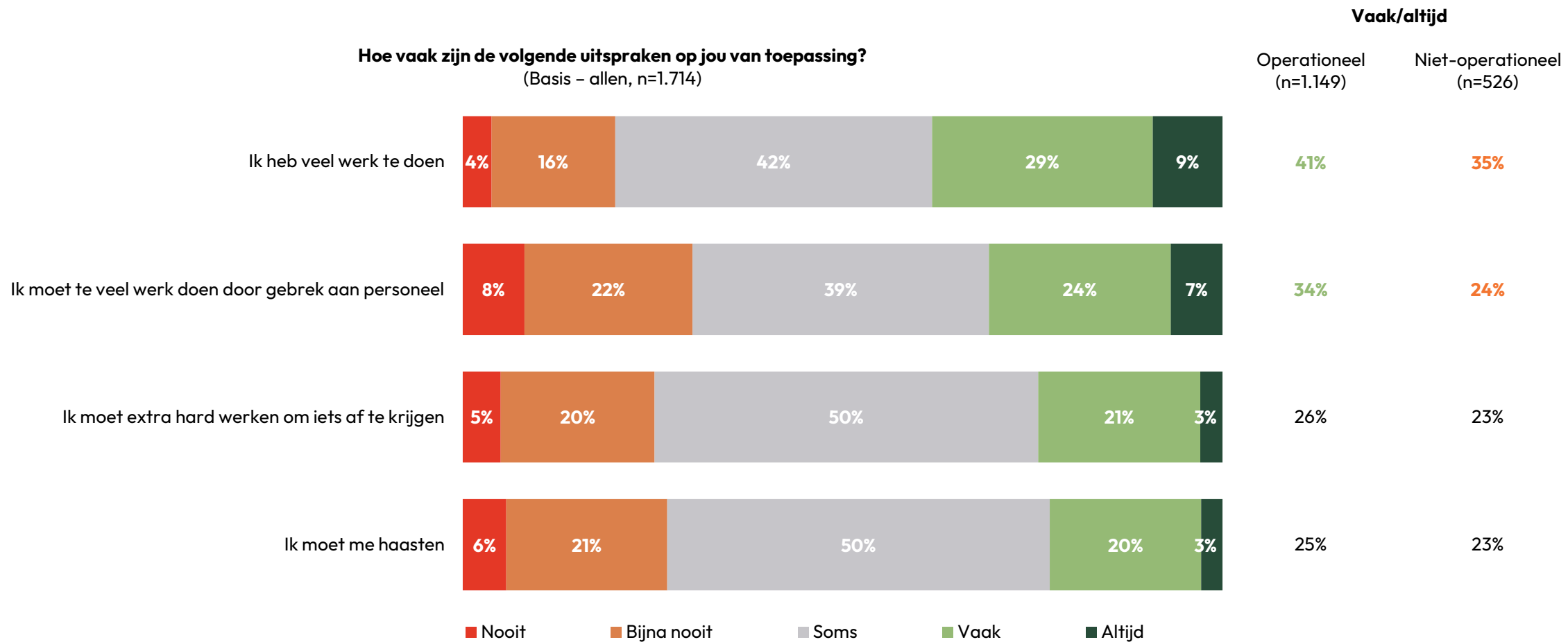
“Op zich ben ik trots om voor dit bedrijf te werken en wil ik mijn werk extreem goed doen, maar dan moeten wij hierin wel gefaciliteerd worden: Door o.a. **sluiting gevangnissen** en **bezuinigingen bij materiaal** bij de politie zijn wij genoodzaakt keuzes te maken bij het aanhouden van verdachten.



Resultaten:
Operationele medewerkers vs niet-operationele medewerkers

Werkdruk

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)



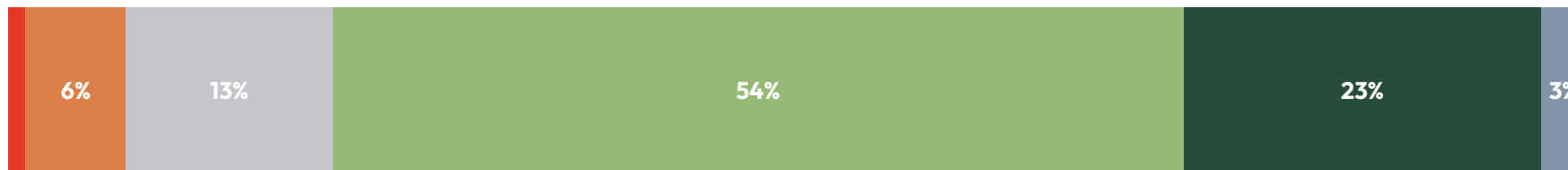
Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Gezondheid

In hoeverre ben je het eens met onderstaande stelling?
(Basis – allen, n=1.714)

Mijn gezondheid is over het algemeen goed



■ Helemaal mee oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal mee eens ■ Hier wil ik geen antwoord op geven

(Helemaal mee) eens

Operationeel
(n=1.149)

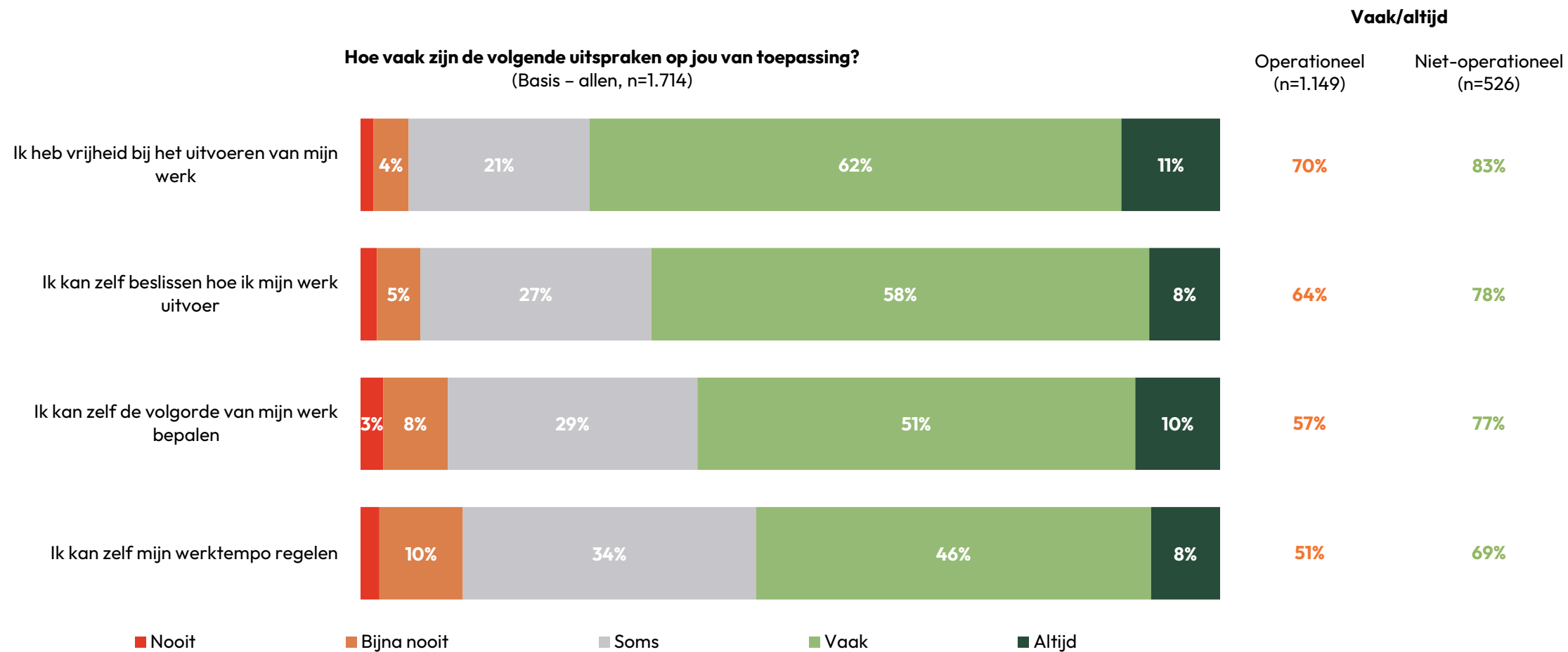
Niet-operationeel
(n=526)

75%

77%

Autonomie

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

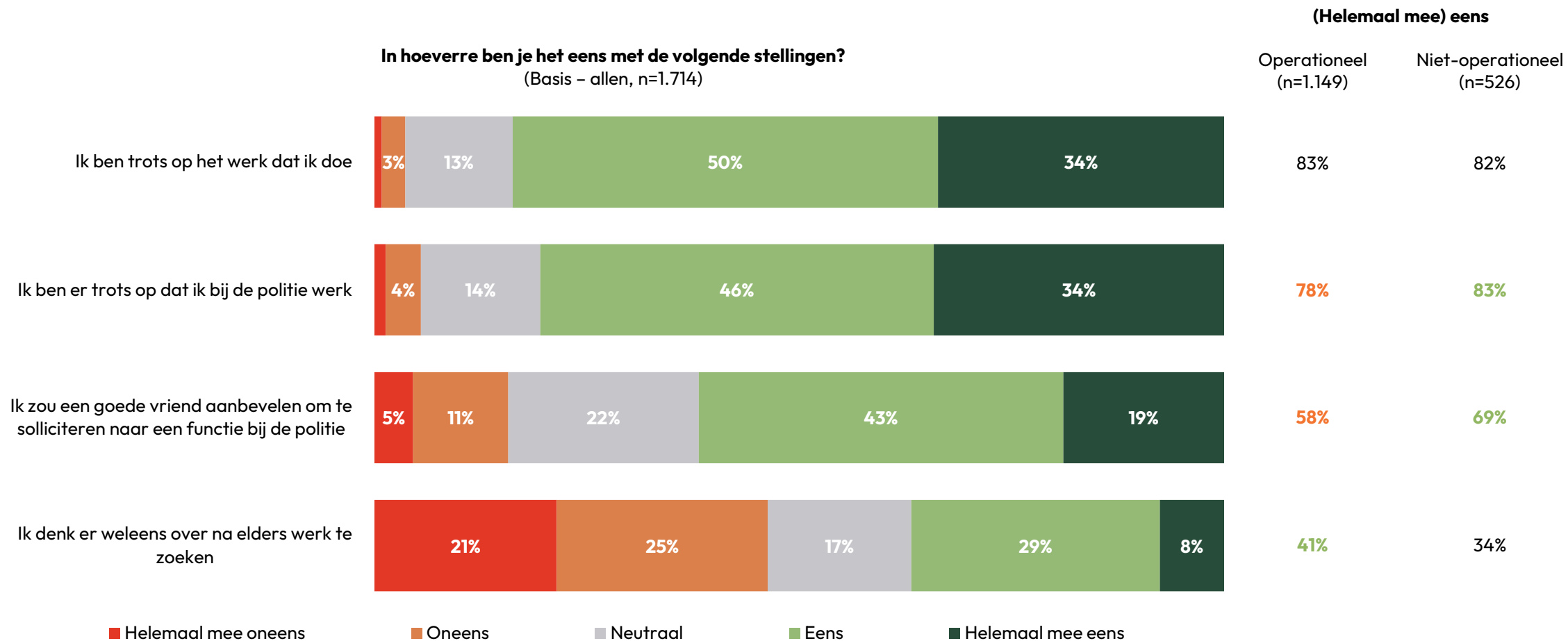


Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Trots

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

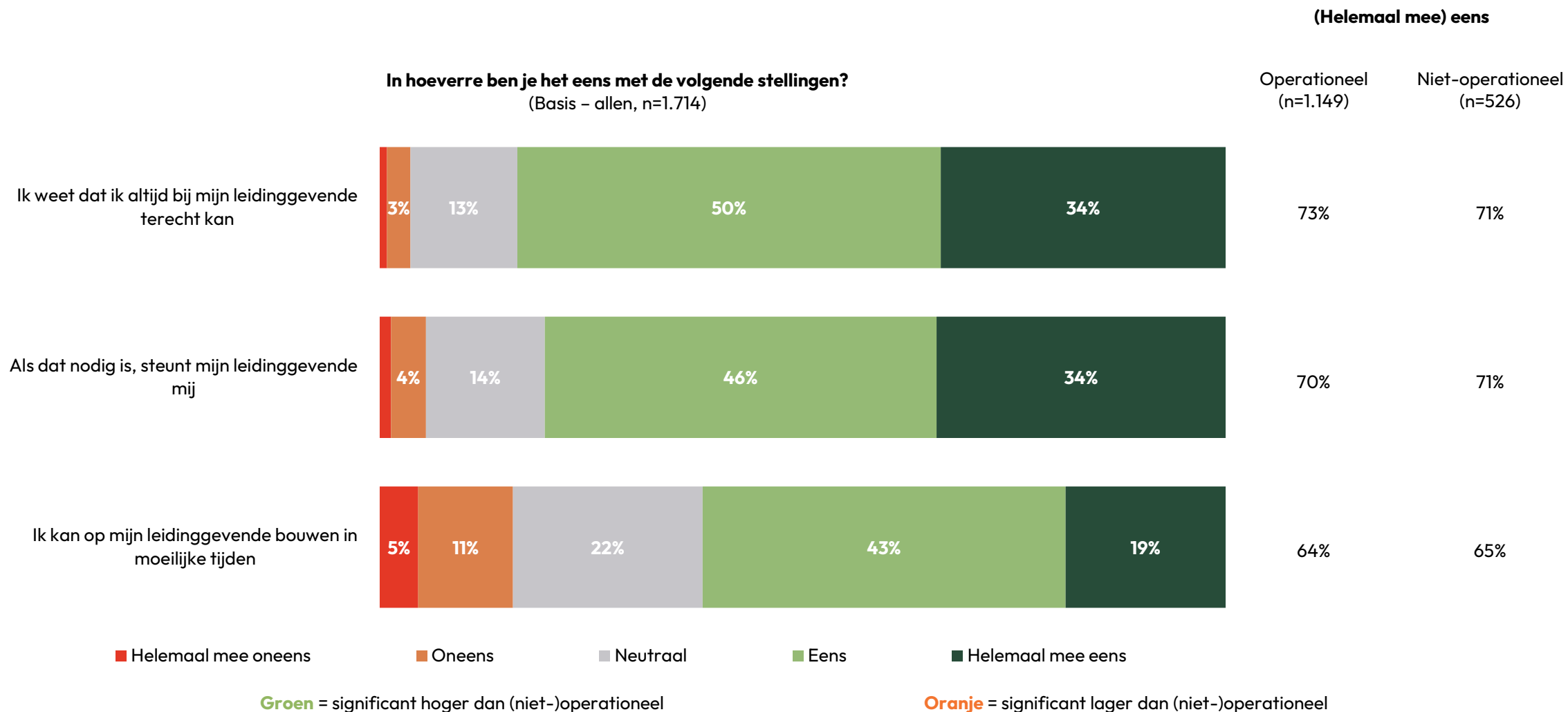


Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

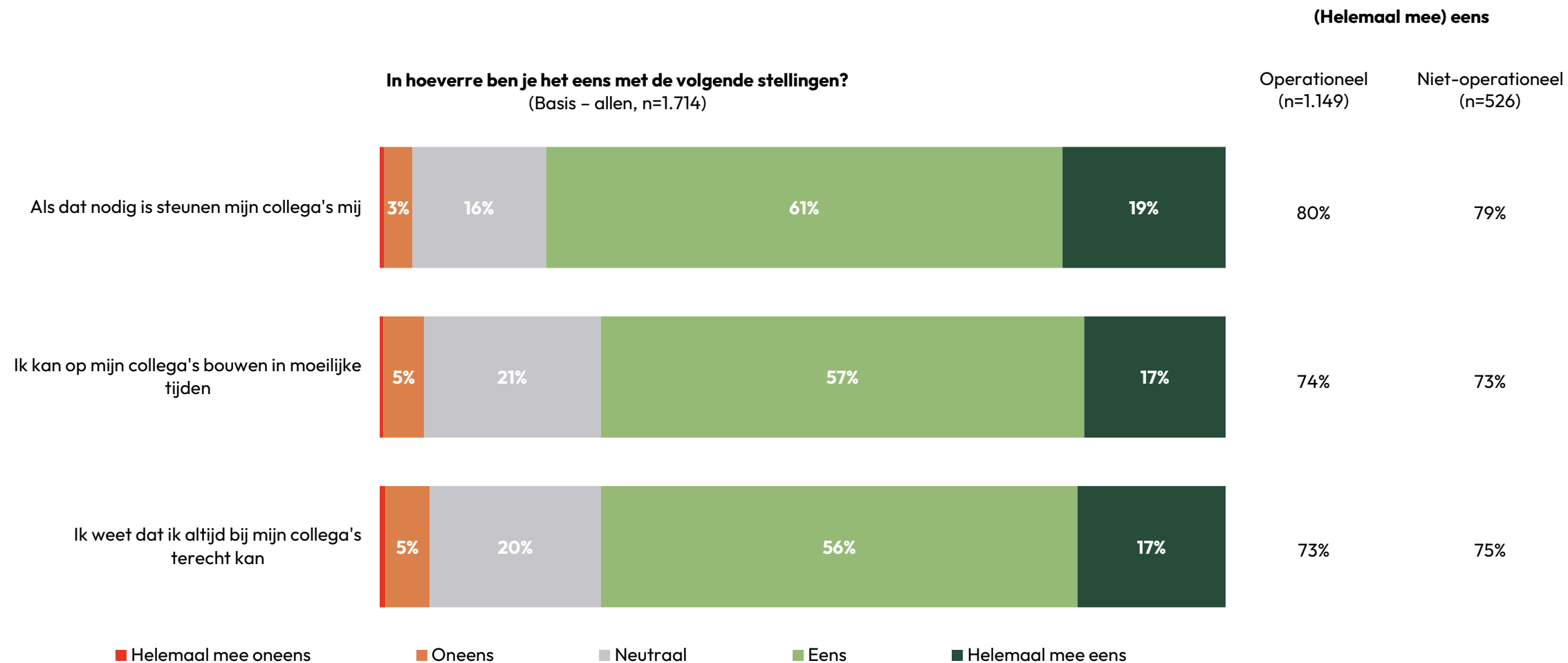
Steun leidinggevende

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)



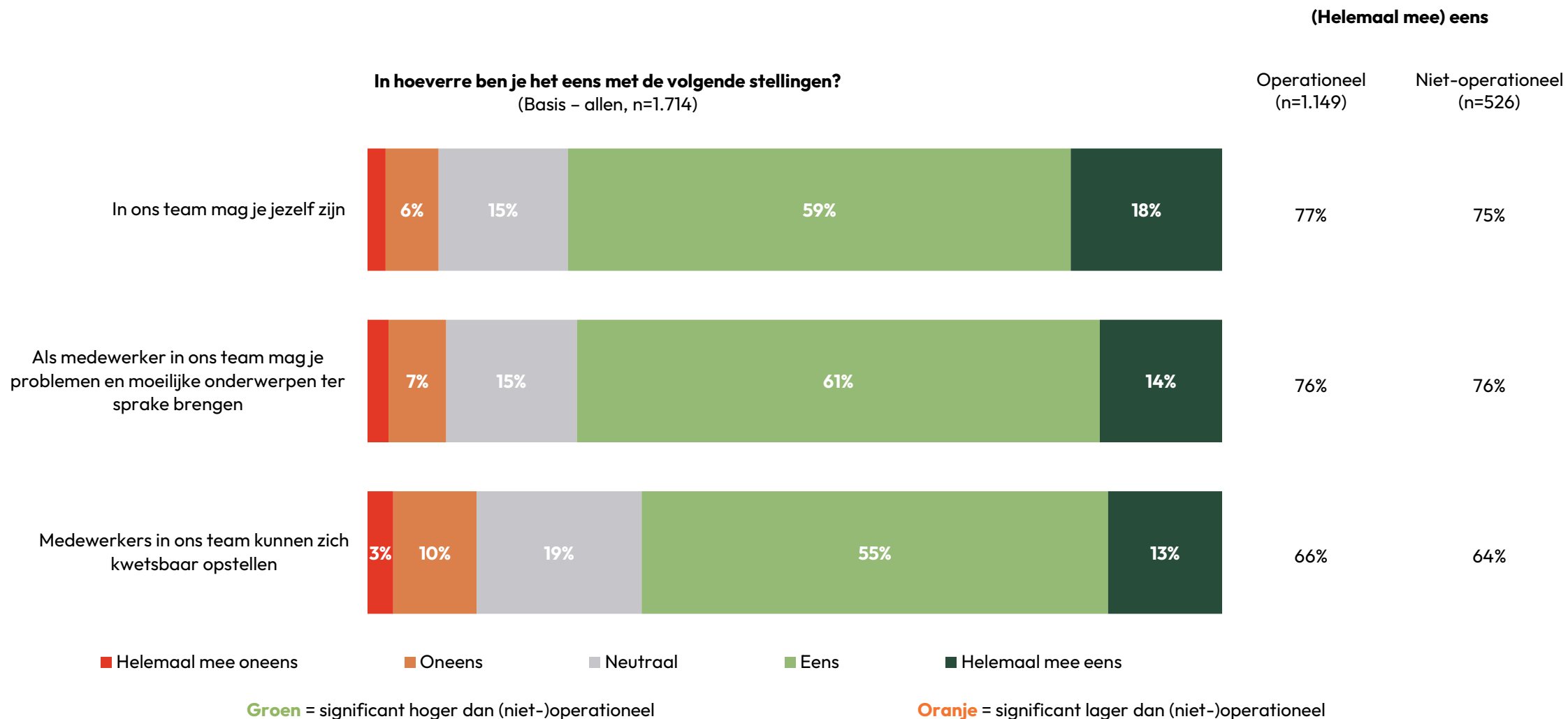
Steun team

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)



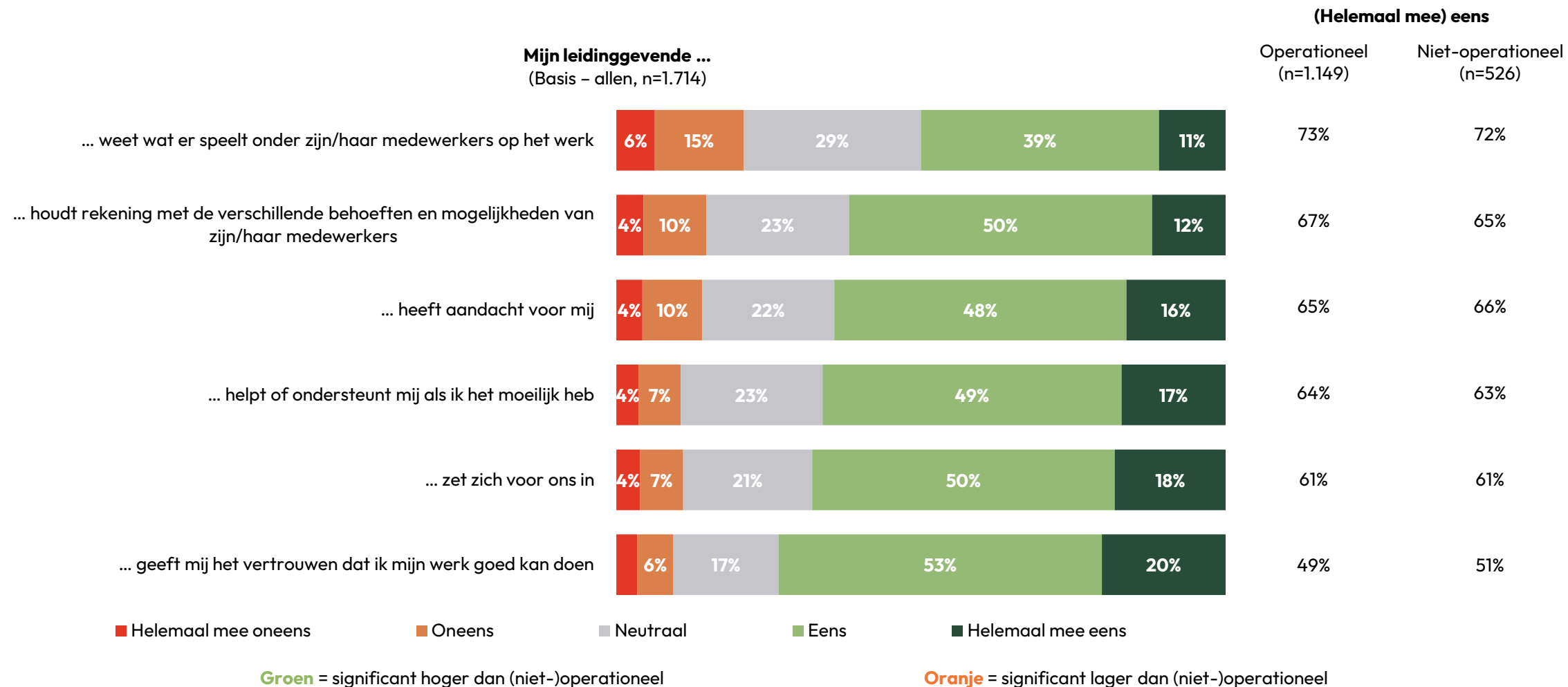
Veilige cultuur

Terug naar de resultaten op totaalniveau



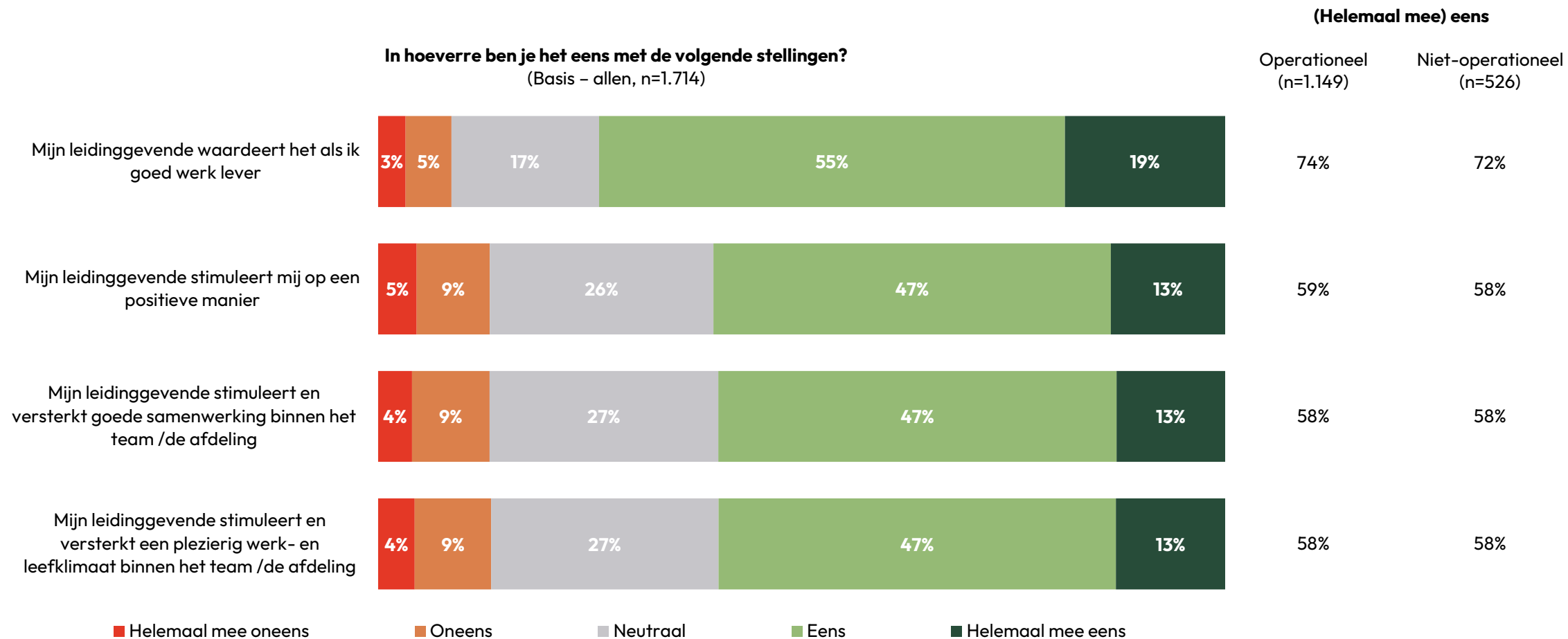
Coachend leiderschap

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)



Motiverend leiderschap

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

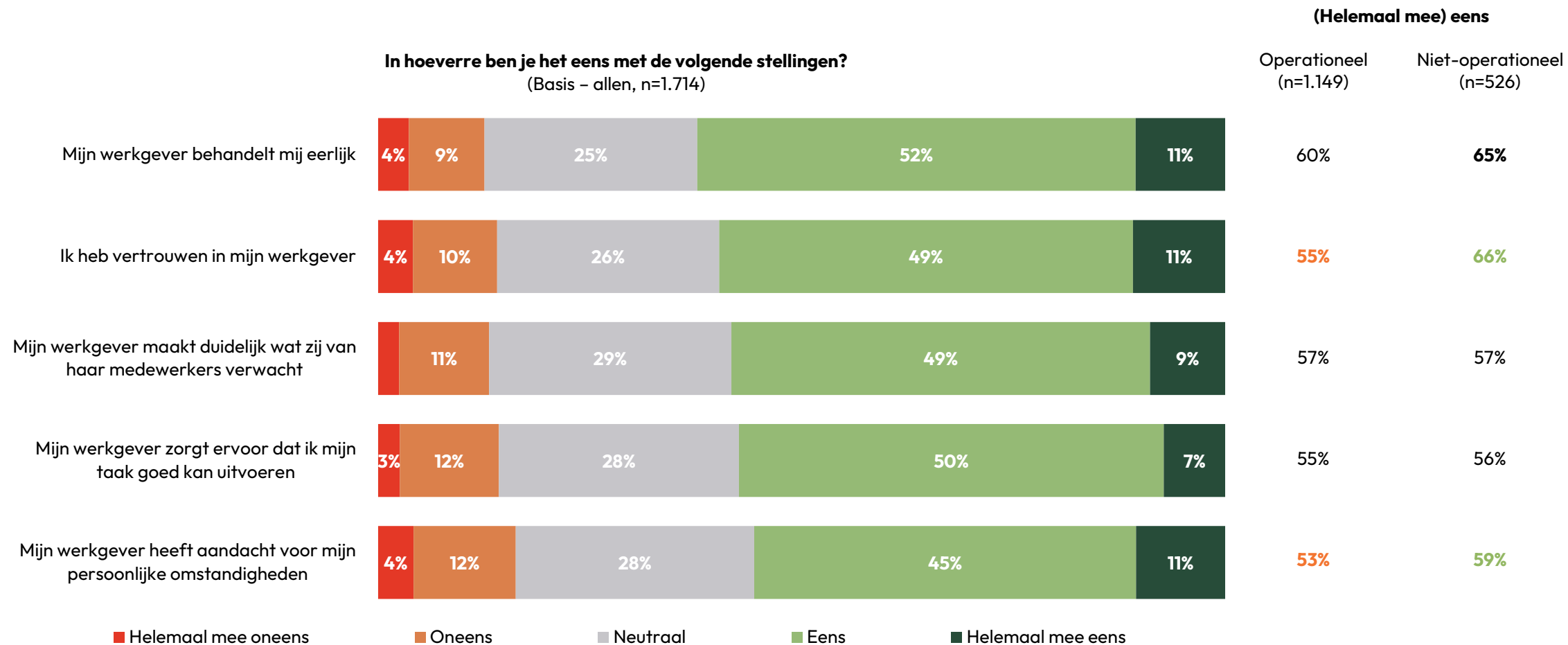


Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Beeld van politie als werkgever

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

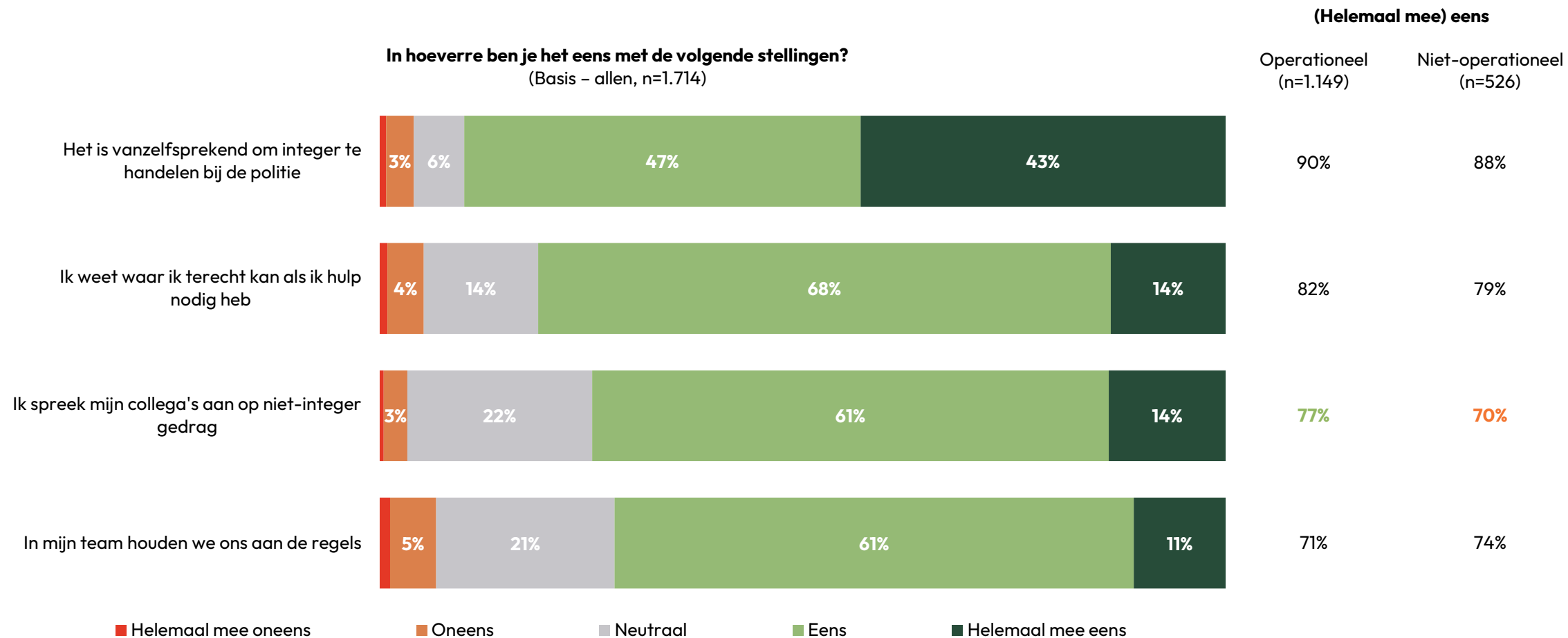


Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Integriteit

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

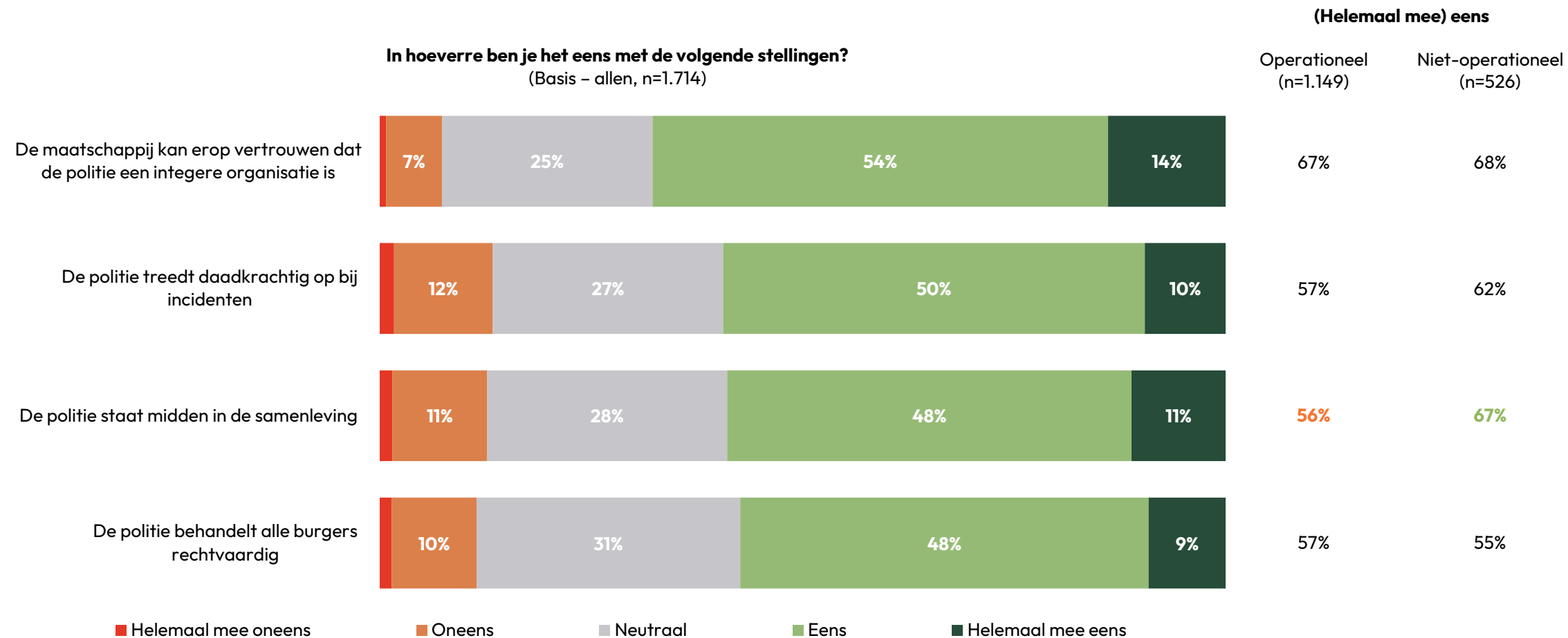


Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Handelen naar burgers toe

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)



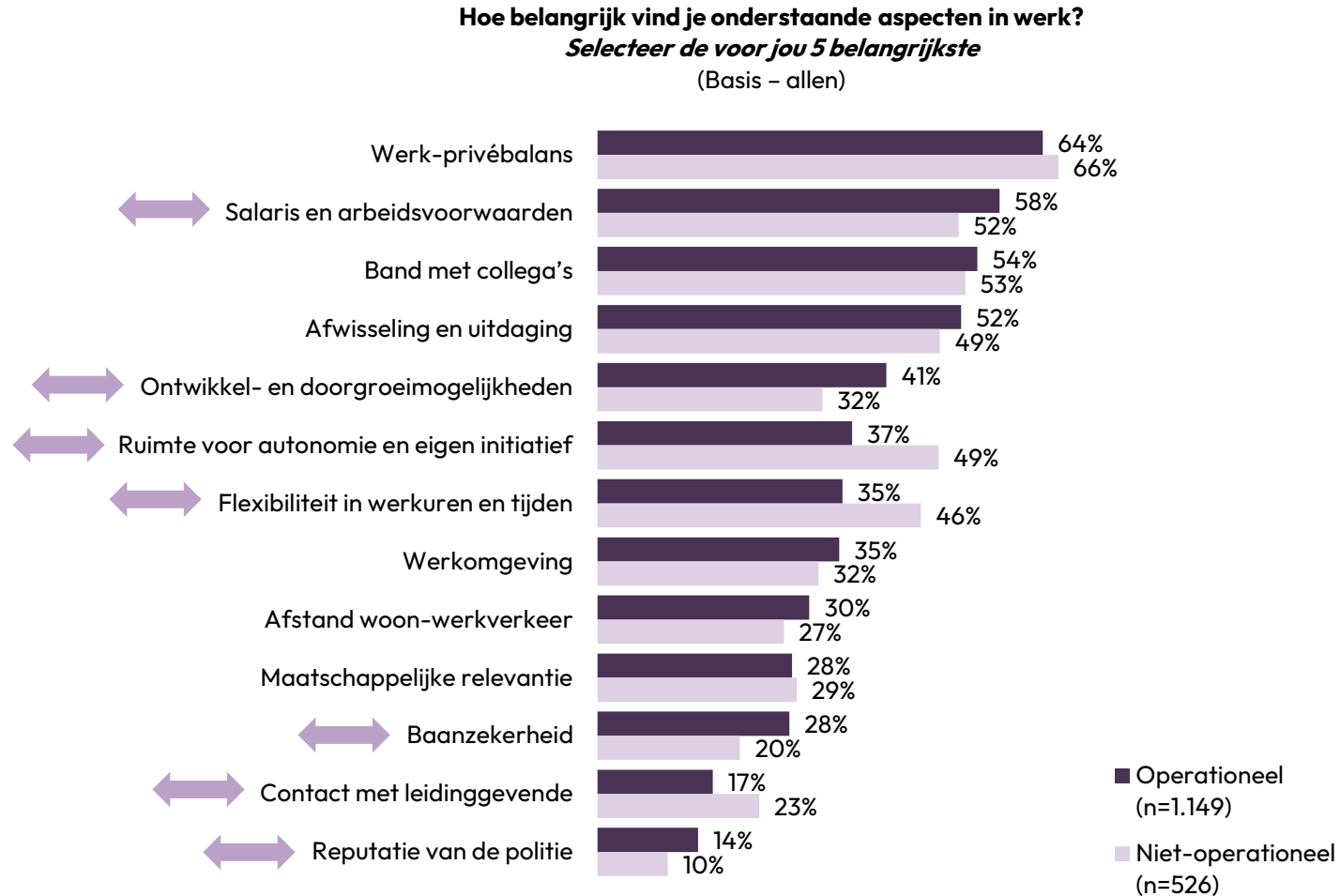
Groen = significant hoger dan (niet-)operationeel

Oranje = significant lager dan (niet-)operationeel

Belang werkaspecten

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

↔ = significant verschil tussen operationele en niet-operationele functies



Oordeel werkaspecten

[Terug naar de resultaten op totaalniveau](#)

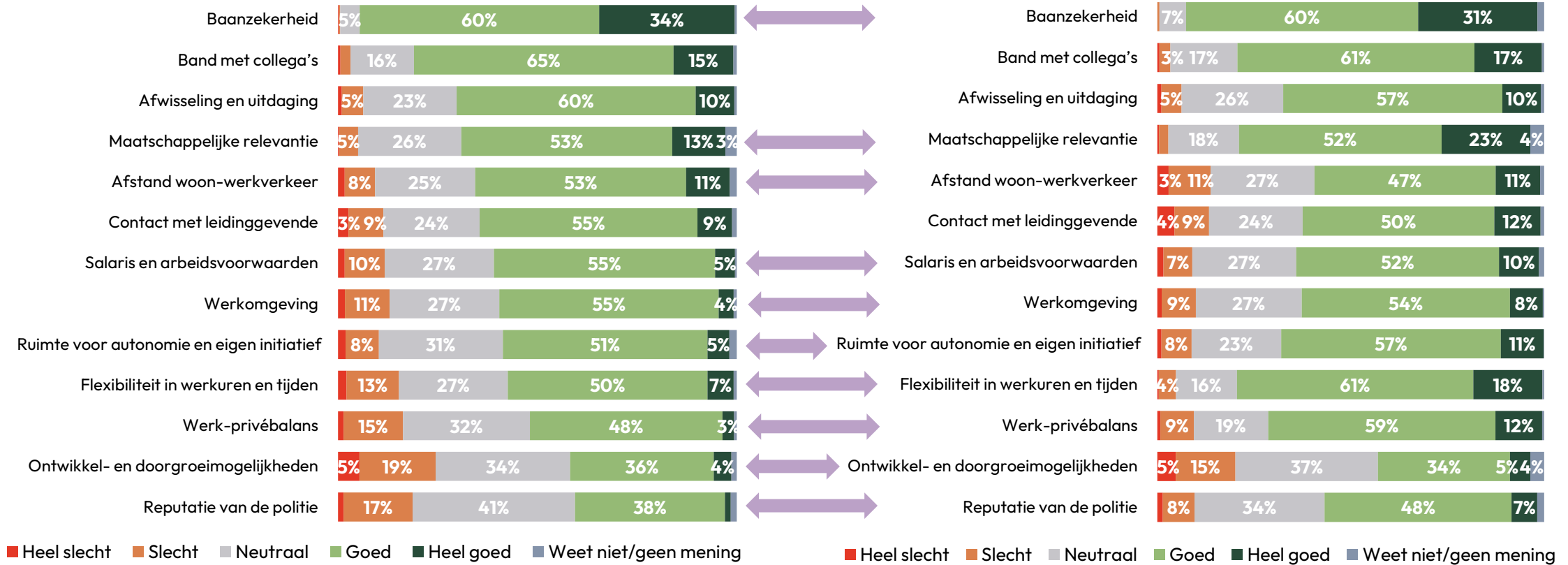
↔ = significant verschil tussen operationele en niet-operationele functies

Operationele functie

Hoe goed of slecht scoort werken bij de politie volgens jou op de onderstaande aspecten?

Niet-operationele functie

Hoe goed of slecht scoort werken bij de politie volgens jou op de onderstaande aspecten?





Bijlagen

Opbouw schaalscores (1/2)

[Terug naar de conclusies](#)

Werkdruk

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Ik heb te veel werk te doen
- Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen
- Ik moet me haasten

Autonomie

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werk
- Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer
- Ik kan zelf de volgorde van mijn werk bepalen
- Ik kan zelf mijn werktempo regelen

Werktevredenheid

Het gemiddelde percentage dat eens of zeer eens antwoordt bij de volgende stelling:

- Ik ben, alles bij elkaar genomen, tevreden met mijn werk

Trots

Het gemiddelde percentage dat eens of zeer eens antwoordt bij de volgende stellingen:

- Ik ben trots op het werk dat ik doe
- Ik ben er trots op dat ik bij de politie werk

Steun organisatie

Het gemiddelde percentage dat eens of zeer eens antwoordt bij de volgende stelling:

- Na een incident wordt er voldoende aandacht besteed vanuit de organisatie aan mijn welzijn

Steun leidinggevende

Het gemiddelde percentage dat eens of zeer eens antwoordt bij de volgende stellingen:

- Als dat nodig is, steunt mijn leidinggevende mij
- Ik weet dat ik altijd bij mijn leidinggevende terecht kan
- Ik kan op mijn leidinggevende bouwen in moeilijke tijden

Steun team

Het gemiddelde percentage dat eens of zeer eens antwoordt bij de volgende stellingen:

- Als dat nodig is steunen mijn collega's mij
- Ik kan op mijn collega's bouwen in moeilijke tijden
- Ik weet dat ik altijd bij mijn collega's terecht kan

Veilige cultuur

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Medewerkers in ons team kunnen zich kwetsbaar opstellen
- Als medewerker in ons team mag je problemen en moeilijke onderwerpen ter sprake brengen
- In ons team mag je jezelf zijn

Opbouw schaalscores (2/2)

[Terug naar de conclusies](#)

Coachend leiderschap

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Mijn leidinggevende geeft mij het vertrouwen dat ik mijn werk goed kan doen
- Mijn leidinggevende weet wat er speelt onder zijn/haar medewerkers op het werk
- Mijn leidinggevende helpt of ondersteunt mij als ik het moeilijk heb
- Mijn leidinggevende zet zich voor ons in
- Mijn leidinggevende houdt rekening met de verschillende behoeften en mogelijkheden van zijn/haar medewerkers
- Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mij

Motiverend leiderschap

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Mijn leidinggevende waardeert het als ik goed werk lever
- Mijn leidinggevende stimuleert mij op een positieve manier

Teambuilding

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Mijn leidinggevende stimuleert en versterkt goede samenwerking binnen het team /de afdeling
- Mijn leidinggevende stimuleert en versterkt een plezierig werk- en leefklimaat binnen het team /de afdeling

Integriteit

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stellingen:

- Het is vanzelfsprekend om integer te handelen bij de politie
- Ik spreek mijn collega's aan op niet-integer gedrag
- In mijn team houden we ons aan de regels
- Ik weet waar ik terecht kan als ik hulp nodig heb

Vertrouwen in werkgever

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stelling:

- Ik heb vertrouwen in mijn werkgever

Politie van politie als werkgever

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stelling:

- Mijn werkgever behandelt mij eerlijk
- Mijn werkgever heeft aandacht voor mijn persoonlijke omstandigheden
- Mijn werkgever zorgt ervoor dat ik mijn taak goed kan uitvoeren
- Mijn werkgever maakt duidelijk wat zij van haar medewerkers verwacht

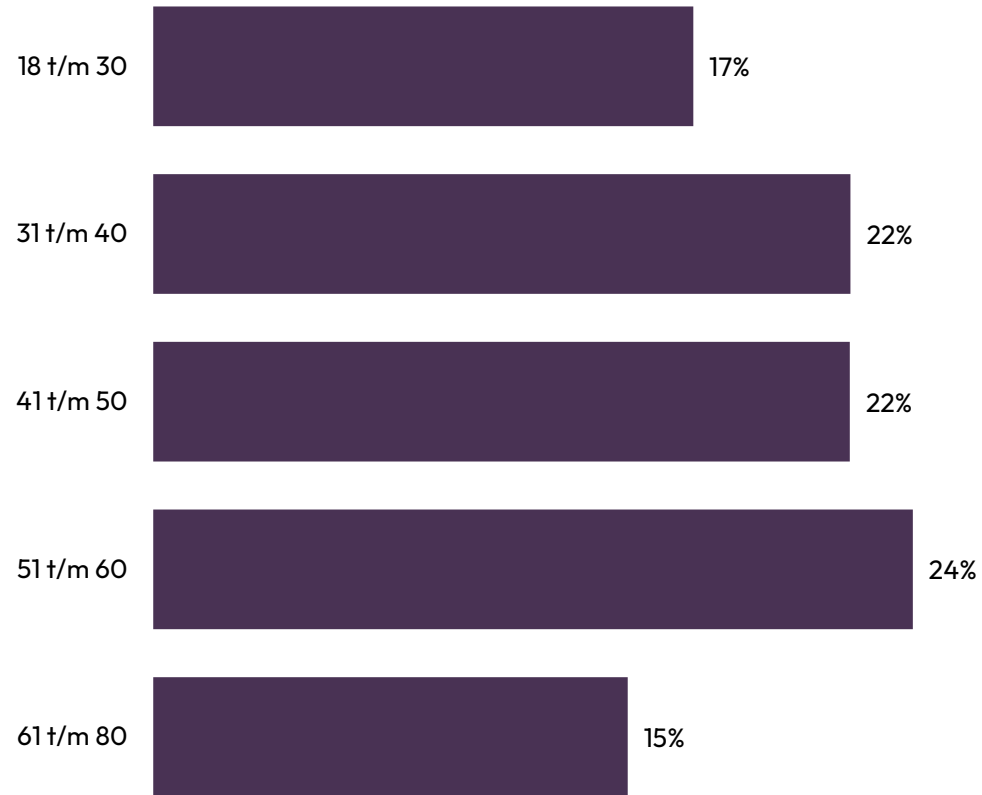
Handelen naar burgers toe

Het gemiddelde percentage dat vaak of altijd antwoordt bij de volgende stelling:

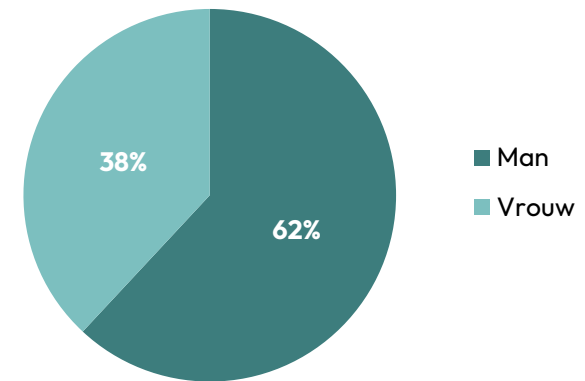
- De politie treedt daadkrachtig op bij incidenten
- De politie behandelt alle burgers rechtvaardig
- De politie staat midden in de samenleving
- De maatschappij kan erop vertrouwen dat de politie een integere organisatie is

Achtergrondinfo – leeftijd, geslacht (3-meting)

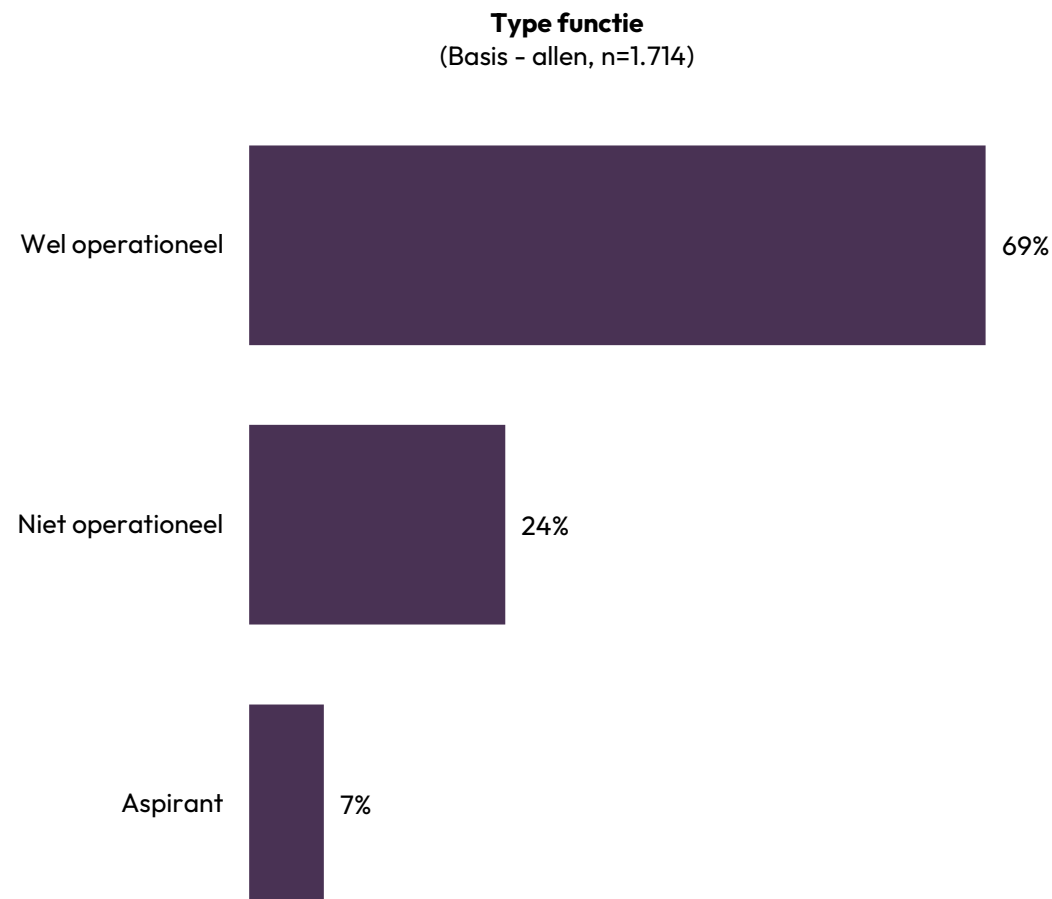
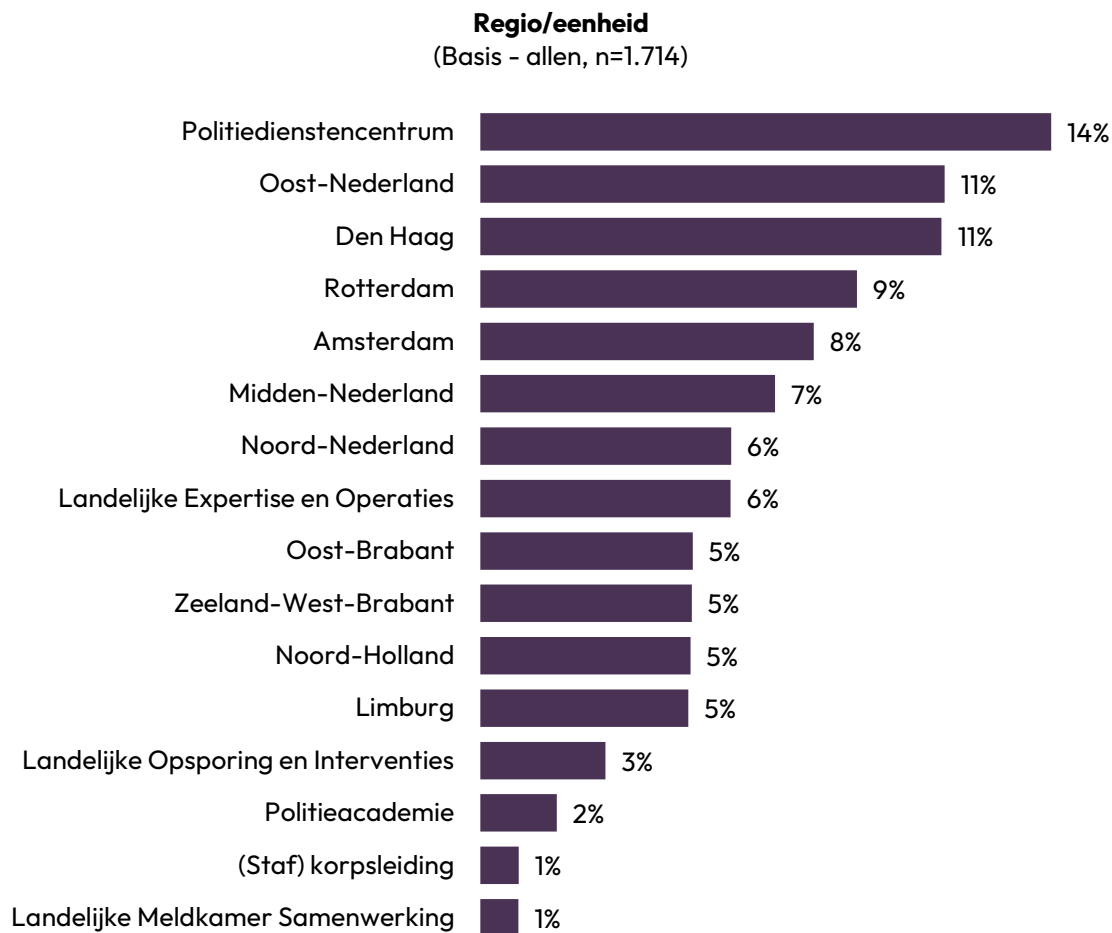
Leeftijd
(Basis – allen, n=1.714)



Geslacht
(Basis – allen, n=1.714)



Achtergrondinfo – regio/eenheid, type functie (3-meting)



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