

## Bijlage 1: De vragenlijst

### *Vertrekmotieven medewerkers Politie Utrecht*

Beste oud-medewerker van Politie Utrecht,

Voor u ligt de vragenlijst betreffende uw motieven om de organisatie te verlaten. U zou Politie Utrecht en mij zeer veel plezier doen met het invullen van de vragenlijst. Met de gegevens zal strikt vertrouwelijk worden omgegaan en gegevens zullen geheel anoniem worden verwerkt. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer tien minuten van uw tijd in beslag nemen.

Vergeet na het invullen van de vragenlijst niet op de 'Klaar! Versturen'-knop te drukken. Wij willen u bij voorbaat bedanken voor het invullen van de vragenlijst.

De eerste vragen zijn belangrijk voor de statistische verwerking van de gegevens en zullen uitsluitend voor dit doel worden gebruikt.

<b>1.</b>	Wat is uw leeftijd?
	<input type="text" value="16"/>
<b>2.</b>	Wat is uw geslacht?
	<input type="text" value="Man"/>
<b>3.</b>	Heeft u kinderen, zo ja hoeveel?
	<input type="text" value="0"/>
<b>4.</b>	Wat is uw hoogst genoten opleiding?
	<input type="text"/>

	Lagere school/ Basisonderw ijs
--	--------------------------------

<b>5.</b>	<b>Wat was uw functie binnen Politie Utrecht?</b>
-----------	---

	Administratief/ technisch
--	---------------------------

<b>6.</b>	<b>Kunt u aangeven in welk district, of op welke afdeling u werkzaam was?</b>
-----------	---

	Rijn en Venen
--	---------------

<b>7.</b>	<b>Wat was uw schaal in uw laatste functie?</b>
-----------	---

	2
--	---

<b>8.</b>	<b>Wat was uw trede in uw laatste functie?</b>
-----------	--

	0
--	---

<b>9.</b>	<b>Wat is uw afkomst?</b>
-----------	---------------------------

	Autochtoon
--	------------

<b>10.</b>	<b>Hoeveel jaar bent u werkzaam geweest bij Politie Utrecht?</b>
------------	--

	0
--	---

<b>11.</b>	Hoeveel jaar bent u werkzaam geweest in uw laatste functie?
	<input type="text" value="0"/>

<b>12.</b>	Welk jaar bent u vertrokken bij Politie Utrecht?
	<input type="text" value="2003"/>

verder . . .

De volgende vragen gaan over hoe u bepaalde aspecten van uw werk waardeerde en in welke mate het aspect van invloed was op uw keuze te vertrekken.

**VERWACHTINGEN VAN DE ORGANISATIE.**

<b>13.</b>	<p>Geeft u bij het beantwoorden van de stellingen in de eerste tabel aan of u het eens of oneens bent met de stelling en in de tweede tabel in welke mate het aspect van invloed was op uw keuze te vertrekken.</p> <p>De schalen voor het beantwoorden van de stellingen lopen als volgt:  volledig mee oneens- mee oneens- niet mee oneens/ niet mee eens- mee eens- volledig mee eens.</p> <p>En:  helemaal niet- een beetje- veel- zeer veel</p>								
	volledig mee oneens	volledig mee eens	helemaal niet	zeer veel					
	Werken bij Politie Utrecht was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	zoals ik had verwacht voor ik bij de organisatie aan de slag ging.		
	Mijn persoonlijke waarden kwamen overeen met de waarden van de organisatie.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik paste bij de cultuur van Politie Utrecht.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik had het gevoel dat er een goede klik was tussen mij en de organisatie.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik vond het moeilijk mijn werk te combineren met mijn priveleven.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Een van de problemen van mijn werk was dat ik niet genoeg thuis was.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Onregelmatigheid in mijn werktijden zorgde voor een slechte balans tussen mijn werk en mijn priveleven.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

verder . . .

KENMERKEN VAN MIJN WERK BIJ POLITIE UTRECHT.

- 14.** Geeft u bij het beantwoorden van de stellingen in de eerste tabel aan of u het eens of oneens bent met de stelling en in de tweede tabel in welke mate het aspect van invloed was op uw keuze te vertrekken.
- De schalen voor het beantwoorden van de stellingen lopen als volgt: volledig mee oneens- mee oneens- niet mee oneens/ niet mee eens- mee eens-

volledig mee eens.				
En: helemaal niet- een beetje- veel- zeer veel				
	volledig mee oneens	volledig mee eens	helemaal niet	zeer veel
Ik wist precies wat er van me werd verwacht in mijn werk bij Politie Utrecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had duidelijk voor ogen welke doelen en resultaten hoorden bij mijn baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kwam vaak in situaties waarbij sprake was van conflicterende verzoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moest in mijn werk dingen doen, waarvan ik vond dat die eigenlijk anders hadden gemoeten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voelde me vaak gehaast om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik had in mijn werk teveel verantwoordelijkheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik was tevreden over de uitdagendheid van mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vond de dingen die ik op mijn werk deed leuk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vond mijn werk soms weinig betekend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mijn werk bij Politie Utrecht werd gekenmerkt door veel routinewerk.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik was tevreden over de afwisseling in mijn werk.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik kon mijn mening over de gang van zaken bij Politie Utrecht goed kwijt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik was tevreden over de mogelijkheden om invloed uit te oefenen op mijn eigen werkzaamheden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik was tevreden over de mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het afdelingsbeleid.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

verder...

KENMERKEN VAN DE ORGANISATIE WAAR IK HEB GEWERKT.

15.	<p>Geeft u bij het beantwoorden van de stellingen in de eerste tabel aan of u het eens of oneens bent met de stelling en in de tweede tabel in welke mate het aspect van invloed was op uw keuze te vertrekken.</p> <p>De schalen voor het beantwoorden van de stellingen lopen als volgt: volledig mee oneens- mee oneens- niet mee oneens/ niet mee eens- mee eens- volledig mee eens.</p> <p>En: helemaal niet- een beetje- veel- zeer veel</p>			
	Ik had het gevoel dat ik	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<p>voldoende betaald kreeg voor het werk wat ik deed.</p>		
<p>Ik was tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden bij Politie Utrecht.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik was tevreden over de kansen op salarisverhoging binnen Politie Utrecht.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik vond mijn leidinggevende aardig.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Mijn leidinggevende was geschikt voor zijn baan.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik vond de collega's waarmee ik werkte leuk.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik had het gevoel dat ik harder moest werken vanwege incompetentie van andere collega's.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Onder collega's was vaak sprake van ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, etc).</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik was tevreden over de manier waarop binnen Politie Utrecht werd omgegaan met ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, etc).</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Ik was tevreden over mijn promotiekansen bij Politie Utrecht.</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	
<p>Iedereen die het goed deed</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	

binnen Politie Utrecht had kans op promotie.		
Ik kreeg binnen Politie Utrecht voldoende mogelijkheden tot zelfontplooiing.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Binnen Politie Utrecht werd veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van medewerkers.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik was tevreden over de communicatie in de organisatie.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ik had vaak het gevoel dat ik niet goed wist wat er omging in de organisatie.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

verder...

## TEVREDENHEID EN BETROKKENHEID.

16.	<p>Geeft u bij het beantwoorden van de stellingen in de eerste tabel aan of u het eens of oneens bent met de stelling en in de tweede tabel in welke mate het aspect van invloed was op uw keuze te vertrekken.</p> <p>De schalen voor het beantwoorden van de stellingen lopen als volgt:  volledig mee oneens- mee oneens- niet mee oneens/ niet mee eens- mee eens- volledig mee eens.</p> <p>En:  helemaal niet- een beetje- veel- zeer veel</p>			
	Alles bij elkaar was ik tevreden met mijn baan.	volledig mee oneens <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	volledig mee eens <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



	Over het algemeen vond ik het leuk bij Politie Utrecht te werken.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Het wel en wee van Politie Utrecht interesseerde me weinig.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik voelde me thuis bij Politie Utrecht.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik vond het leuk om met mensen buiten de organisatie over Politie Utrecht te praten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik vond het persoonlijk moeilijk om Politie Utrecht te verlaten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik moest voor mijn gevoel een hoop opgeven om Politie Utrecht te verlaten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik voelde me erg loyaal aan Politie Utrecht.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ik voelde me bezwaard Politie Utrecht te verlaten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Mijn baan bij Politie Utrecht vormde een belangrijk deel van mijn leven.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

17.	Het kan zijn dat u de reden voor uw vertrek nog niet heeft kunnen benoemen. Kunt u die dan hieronder invullen?
	<input type="text"/>

verder . . .

Ik wil u graag nog een paar laatste vragen stellen ten aanzien van uw vertrek.

<b>18.</b>	Had Politie Utrecht iets kunnen doen om uw vertrek te voorkomen? Zo ja, wat dan?
	<input type="text"/>

<b>19.</b>	Ten slotte:										
	Mijn besluit Politie Utrecht te verlaten was een goede.										
	<table><tr><td></td><td>volledig mee oneens</td><td></td><td></td><td>volledig mee eens</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>		volledig mee oneens			volledig mee eens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	volledig mee oneens			volledig mee eens							
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

<b>20.</b>	Waar bent u na uw baan bij Politie Utrecht gaan werken?												
	<table><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Nergens</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Regionaal/landelijk korps</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>LSOP/politieacademie</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Collectieve sector, anders dan politie</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Marktsector</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Anders, namelijk: <input type="text"/></td></tr></table>	<input type="checkbox"/>	Nergens	<input type="checkbox"/>	Regionaal/landelijk korps	<input type="checkbox"/>	LSOP/politieacademie	<input type="checkbox"/>	Collectieve sector, anders dan politie	<input type="checkbox"/>	Marktsector	<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk: <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	Nergens												
<input type="checkbox"/>	Regionaal/landelijk korps												
<input type="checkbox"/>	LSOP/politieacademie												
<input type="checkbox"/>	Collectieve sector, anders dan politie												
<input type="checkbox"/>	Marktsector												
<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk: <input type="text"/>												

21.	Hoe bent u aan uw nieuwe baan gekomen? Meerdere keuzes mogelijk.																		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="336 300 395 344"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 300 1321 344"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 344 395 400"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 344 1321 400">Op dit moment geen werk</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 400 395 456"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 400 1321 456">Vrienden/familie/bekenden</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 456 395 512"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 456 1321 512">Internet</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 512 395 568"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 512 1321 568">Tv/radio</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 568 395 624"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 568 1321 624">Wervingsactie</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 624 395 680"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 624 1321 680">Advertentie in dagblad/krant</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 680 395 736"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 680 1321 736">Via wervings- en selectiebureau/ uitzendbureau</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 736 395 792"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="395 736 1321 792">Anders, namelijk: <input data-bbox="644 741 772 786" type="text"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Op dit moment geen werk	<input type="checkbox"/>	Vrienden/familie/bekenden	<input type="checkbox"/>	Internet	<input type="checkbox"/>	Tv/radio	<input type="checkbox"/>	Wervingsactie	<input type="checkbox"/>	Advertentie in dagblad/krant	<input type="checkbox"/>	Via wervings- en selectiebureau/ uitzendbureau	<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk: <input data-bbox="644 741 772 786" type="text"/>
<input type="checkbox"/>																			
<input type="checkbox"/>	Op dit moment geen werk																		
<input type="checkbox"/>	Vrienden/familie/bekenden																		
<input type="checkbox"/>	Internet																		
<input type="checkbox"/>	Tv/radio																		
<input type="checkbox"/>	Wervingsactie																		
<input type="checkbox"/>	Advertentie in dagblad/krant																		
<input type="checkbox"/>	Via wervings- en selectiebureau/ uitzendbureau																		
<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk: <input data-bbox="644 741 772 786" type="text"/>																		

klar! ver\_sturen. . .

## **Bijlage 2: De uitnodigingsbrief**

### ***De eerste brief:***

Geachte heer/mevrouw,

Enige tijd geleden bent u vertrokken bij Politie Utrecht. Ik ben zeer benieuwd hoe u terugkijkt op de periode dat u in onze organisatie heeft gewerkt en wat uiteindelijk redenen zijn geweest om de organisatie te verlaten.

Omdat in het verleden met vertrekkende medewerkers van Politie Utrecht niet altijd exitinterviews zijn gehouden heeft de organisatie weinig weet van de vertrekmotieven. Hierdoor kan ook niets worden gedaan aan het behouden van medewerkers. U kunt ons helpen beter inzicht te krijgen welke motieven hebben meegespeeld in uw beslissing om Politie Utrecht te verlaten

In dit kader is Bas Kersten, student aan de Universiteit Utrecht, gevraagd een onderzoek te doen naar de uitstroommotieven van vertrokken medewerkers over de periode 2003 tot 2007. Hij heeft een vragenlijst opgesteld en ongeveer 500 oud-collega's zullen worden gevraagd deze vragenlijst in te vullen.

In het eerste deel van de vragenlijst wordt u gevraagd naar een aantal persoonlijke gegevens. Deze zijn benodigd voor de statistische verwerking van de gegevens. Daarna wordt u gevraagd hoe u verschillende aspecten van uw werk waardeerde en in welke mate deze aspecten van invloed zijn geweest op uw uiteindelijke vertrek. Tot slot wordt er nog een aantal vragen gesteld, waarvan de antwoorden voor Politie Utrecht zeer relevant zijn. Gegevens uit de vragenlijst zullen uiteraard geheel anoniem worden verwerkt en met de persoonlijke gegevens zal strikt vertrouwelijk worden omgegaan. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen.

De vragenlijst wordt u via internet aangeboden. U hoeft slechts de volgende link op internet in te toetsen en komt u vanzelf bij de vragenlijst:

**[www.onderzoekvertrek.nl](http://www.onderzoekvertrek.nl)**

Mocht u niet in de gelegenheid zijn de vragenlijst via internet in te vullen, dan stuur ik u graag de vragenlijst schriftelijk toe. Het is van groot belang dat zoveel mogelijk medewerkers de vragenlijst invullen, dus schroomt u vooral niet te vragen naar de schriftelijke vorm van de vragenlijst.

Zowel Bas Kersten als ik willen u hartelijk bedanken voor het invullen van de vragenlijst. Voor informatie over het onderzoek of de vragenlijst kunt u te allen tijde contact met Bas opnemen.

Met vriendelijke groet,

C.J. Heijsman  
Korpschef

*Contact:*  
Bas Kersten  
[bas.kersten@utrecht.politie.nl](mailto:bas.kersten@utrecht.politie.nl)

**De tweede brief:**

Geachte heer/mevrouw,

Ruim een week geleden bent u benaderd met de vraag of u mee wilt werken aan het onderzoek naar vertrekmotieven van vertrokken medewerkers bij Politie Utrecht. Deze herhalingsbrief wordt verstuurd naar alle benaderde medewerkers voor het onderzoek. Het is dus goed mogelijk dat u de vragenlijst reeds heeft ingevuld. In dit geval wil ik u hartelijk bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek en kunt u de brief als niet verzonden beschouwen. Wanneer u echter nog niet heeft deelgenomen aan het onderzoek vraag ik u hierbij nogmaals of u de vragenlijst wilt invullen. Het komt de betrouwbaarheid en de validiteit van dit onderzoek immers ten goede wanneer zoveel mogelijk oud-collega's meewerken aan het onderzoek.

Het onderzoek probeert vertrekmotieven van medewerkers in kaart te brengen. Omdat in het verleden met vertrekkende medewerkers van Politie Utrecht niet altijd exitinterviews zijn gehouden heeft de organisatie weinig weet van de vertrekmotieven. Hierdoor kan ook niets worden gedaan aan het behouden van medewerkers. U kunt mij helpen beter inzicht te krijgen in welke motieven hebben meegespeeld in uw beslissing om Politie Utrecht te verlaten.

De vragenlijst wordt u via internet aangeboden. U hoeft slechts de volgende link op internet in te toetsen en komt u vanzelf bij de vragenlijst:

**[www.onderzoekvertrek.nl](http://www.onderzoekvertrek.nl)**

Mocht u niet in de gelegenheid zijn de vragenlijst via internet in te vullen, dan stuur ik u graag de vragenlijst schriftelijk toe. Het is van groot belang dat zoveel mogelijk medewerkers de vragenlijst invullen, dus schroomt u vooral niet te vragen naar de schriftelijke vorm van de vragenlijst.

Gegevens uit de vragenlijst zullen uiteraard geheel anoniem worden verwerkt en met de persoonlijke gegevens zal strikt vertrouwelijk worden omgegaan. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen.

Ik wil u wederom hartelijk bedanken voor het invullen van de vragenlijst. Voor informatie over het onderzoek of de vragenlijst kunt u ten allen tijde contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

Bas Kersten

*Contact:*

06-14684818

bas.kersten@utrecht.politie.nl

### Bijlage 3: Rankings na vergelijken respondentengroepen

<b>Ranking 1</b>	<b>Ranking 2</b>	<b>Ranking 3</b>
Promotiekansen	Promotiekansen	Promotiekansen
Ontwikkeling	Ontwikkeling	Ontwikkeling
Uitdagendheid	Uitdagendheid	Uitdagendheid
Participatie	Participatie	Participatie
Baantevredenheid	Baantevredenheid	Baantevredenheid
Conflict 2	Conflict 2	Conflict 2
Communicatie 1	Communicatie 1	Communicatie 1
Verwachting	Salaris	Salaris
Fit	Verwachting	Verwachting
Salaris	Fit	Fit
Routinewerk	Leiding	Leiding
Leiding	Involvement 1	Involvement 1
Werktevredenheid	Involvement 2	Involvement 2
Rolduidelijkheid	Routinewerk	Routinewerk
Involvement 1	Rolduidelijkheid	Werktevredenheid
Involvement 2	Werktevredenheid	Rolduidelijkheid
Binding	Binding	Binding
Conflict 1	Conflict 1	Conflict 1
Communicatie 2	Communicatie 2	Communicatie 2
Overload 2	Overload 2	Overload 2
Ongewenst gedrag 2	Overload 1	Collega's 2
Overload 1	Collega's 2	Ongewenst gedrag 2
Collega's 2	Ongewenst gedrag 2	Overload 1
Werk privé	Werk privé	Werk privé
Ongewenst gedrag 1	Ongewenst gedrag 1	Ongewenst gedrag 1

De tabel toont de drie rankings, welke het gevolg zijn van het verschillend omgaan met het probleem dat slechts 86 van de 153 respondenten ook het tweede deel van de vragen heeft beantwoord. De eerste rankings ontstaat na het werken met alle 86 volledig ingevulde vragenlijsten. De tweede ranking na het weglaten van alle scores 1 (helemaal niet) en de derde ranking ontstaat na het invullen van alle scores 1.

#### **Bijlage 4: Paper: *Hoe publiek is publiek bij Politie Utrecht?***

In dit stuk wordt nader ingaan op de publieke functie die Politie Utrecht bekleed en de mate waarin deze organisatie daadwerkelijk het publieke belang voor ogen heeft en ten uitvoer brengt. Opdracht in dit paper is te kijken naar de organisatie waar wordt afgestudeerd en deze organisatie te positioneren in het publieke domein. Hierbij zal verder worden gekeken dan de formele waarden van een organisatie, maar vooral naar de manier waarop de organisatie in de praktijk omgaat met bepaalde issues binnen de organisatie. Omdat het niet slechts om formele waarden gaat kan de definitie van wat het publieke domein is verbreed worden.

Rainey (2003) beschrijft het publieke domein als overheidsorganisaties, dus niet non-profit organisaties, onderwijs en bijvoorbeeld de gezondheidszorg. Noordegraaf (2004) definieert het publieke domein breder, als de verzameling van overheids-, semi-overheids- en verstatelijke organisaties. Dus ook het openbaar vervoer en bijvoorbeeld woningbouwcorporaties passen onder de definitie van Noordegraaf (2004). Definitie van Noordegraaf (2003) gaat veel verder dan de definitie van Rainey (2003), maar bij beiden wordt of een organisatie binnen het publieke domein past bepaald door de formele waarden van de organisaties die ertoe behoren.

Leisink (2005) kiest voor een andere definitie van het publieke domein, waarbij niet gekeken wordt naar de formele waarden van een organisatie, maar naar de maatschappelijk issues en belangen en de wijze waarop organisaties met deze issues en belangen omgaan. Hiertoe kunnen publieke, maar ook private organisaties worden gerekend. Waar de titel van mijn stuk op het eerste oog onlogisch lijkt volgens de definities van Noordegraaf en Rainey (natuurlijk behoort de politie Utrecht tot het publieke domein en hoezo hoe publiek is publiek?), moet het behoren tot het publieke domein onder de definitie van Leisink (2005) eerst bewezen worden. Niet aan de hand van wat men zegt en schrijft, maar bewezen middels daden.

Op deze manier kijken naar het publieke domein is tegenwoordig interessant daar de klassieke scheiding tussen publiek en privaat niet meer per definitie een goede scheiding vormt tussen behoren tot het publieke domein of niet. In de klassieke opvatting zijn publieke organisaties gericht op behalen van een hoger doel, hebben publieke organisaties oog voor en complexe werkelijkheid en zijn publieke organisaties gericht op de toekomst. Private organisaties zijn het tegenovergestelde, dus niet gericht op een hoger doel en gefocust op de korte termijn. Dit klassieke onderscheid is niet meer zo helder te maken. Dit komt omdat beide markten elkaar langzaam maar zeker steeds meer beïnvloeden en belangen vervagen.

### *Publiek → Privaat*

De immer groeiende invloed van het new public management (NPM, in Nederland bedrijfsmanagement) op de manier van werken binnen publieke organisaties om de efficiëntie te vergroten heeft tot gevolg dat zowel het hogere doel, het gericht zijn op de toekomst als het oog voor de complexe werkelijkheid wel eens moeten worden losgelaten. Gedachte achter bedrijfsmanagement is dat ondanks alle lastige condities waar overheidsorganisaties tegenwoordig mee te maken hebben, of juist door deze condities, zo strak, simpel en soepel georganiseerd en gemanaged moet worden. Dit houdt in de eerste plaats in dat op efficiënte wijze gepresteerd moet worden, dat geleverde producten kwalitatief aan de maat zijn en dat de organisatie strategisch opereert (Noordegraaf, 2003). Instrumenten die worden aangereikt om dit te bereiken zijn prestatie management, kwaliteitsmanagement en strategisch management. Kenmerkend voor prestatie management zijn werken met bonussen, een afrekencultuur, planning en controlesystemen en te behalen targets (Noordegraaf, 2003).

### *Privaat → Publiek*

Aan de andere kant is bijzonder te constateren dat juist private organisaties meer en meer doen om tot het publieke domein te behoren. Een soort gezamenlijk besef is ontstaan om bepaalde zaken in de wereld (issues) aan te willen pakken en dit uit zich tegenwoordig binnen veel private organisaties tot beleid dat niet meer alleen op het behalen van een zo hoog mogelijke winst gericht is. Niet meer alleen de p van profit, maar ook de p's van planet en people staan tegenwoordig centraal in doelstellingen van organisaties, wat zich kan uiten in bijvoorbeeld gebruik maken van zuinige lease-auto's, het sponsoren van goede doelen of het streven naar meer allochtonen in de top van de organisatie (Boxall en Purcell, 2003). Dit maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) wint aan populariteit. Boxall en Purcell (2003) beschrijven dat streven naar sociale legitimiteit zou moeten behoren tot de hoofddoelen van een organisatie.

### *Politie Utrecht*

Over de plaatsing van een politiekorps als publieke organisatie in formele zin valt niet te twisten. Wel kan bekeken worden in hoeverre Politie Utrecht beïnvloed is door bijvoorbeeld het NPM en welke plaats ze inneemt in het publieke domein. Er zijn twee benaderingen te onderscheiden in het kijken naar of een organisatie tot het publieke domein mag worden gerekend. In de eerste plaats de inhoudelijke benadering, welke kijkt naar de waarden en de doelen van organisaties en in de tweede plaats de procesbenadering, welke bekijkt of er vervolgens ook daadwerkelijk iets wordt gedaan om deze doelen of waarden te bereiken. De volgende vragen integreren beide benaderingen, waarbij moet worden benadrukt dat meer



waarde moet worden gehecht aan organisaties die daadwerkelijk iets doen in plaats van alleen maar zeggen bezig te zijn met MVO, het streven naar social legitimacy of het werken aan een hoger doel en de lange termijn:

- Herkent een organisatie de publieke dimensie van haar taken?
- Neemt een organisatie een publieke identiteit aan?
- Hoe stuurt een organisatie vervolgens op deze publieke identiteit?

Laat ik voorop stellen dat bij de politie Utrecht over het algemeen niet getwijfeld moet worden aan of zij de publieke dimensie van haar taken erkent, of zij een publieke identiteit aanneemt en of ze hier vervolgens op stuurt. Het meeste wat bij Politie Utrecht gebeurt is gericht op de lange termijn, gaat uit van een complexe omgeving en is gericht op de toekomst. Het aanhouden van een winkeldief, maar ook het helpen van iemand met oversteken en het voorkomen van ongelukken kunnen gezien worden als een poging het land veilig en op orde te houden. Ook in het management van de organisatie is dit streven merkbaar. Politie Utrecht streeft naar voldoende personeel om de veiligheid te borgen, over en op elk tijdstip. Daarbij erkent men de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een publieke organisatie, door te streven naar meer vrouwen in de top en het zijn van een afspiegeling van de bevolking in het personeelsbestand. Dus zowel in woorden als in daden hoeft niet getwijfeld te worden aan de politie Utrecht behorende tot het publieke domein.

Toch is ook binnen Politie Utrecht het toenemen van het NPM merkbaar en het ligt zelfs voor een deel ten grondslag aan het vraagstuk dat ik op dit moment behandel. Sprake is van een te grote uitstroom van medewerkers van de politie Utrecht. Nu is dit überhaupt niet wenselijk voor een organisatie en mij is gevraagd een onderzoek te doen naar de vertrekmotieven van medewerkers. Naast dit motief om het onderzoek te laten uitvoeren speelt een rol dat met het Ministerie van BZK in 2003 in de Motie Verhagen is afgesproken eind 2007 een bepaalde sterkte te hebben. Dit lijkt niet te lukken, waarmee het terugbetalen van een fors geldbedrag aan het Ministerie gemoeid is. Het afspreken van een bepaalde sterkte en het vervolgens hangen van een geldbedrag aan het niet behalen van de afspraak mag gerekend worden als een maatregel komende uit het bedrijfsmanagement.

Een volgend voorbeeld van een toepassing van het bedrijfsmanagement binnen de politie als geheel is de vereiste om als agent een minimaal aantal bonnen per jaar te schrijven. Sprake is al van bonnendagen om als agent aan het afgesproken aantal te geraken en risico huist in de maatregel dat agenten op straat gaan schrijven om het schrijven, wat niets te maken heeft met extra veiligheid of de toekomst.

In feite hetzelfde gebeurt op dit moment binnen Politie Utrecht voor het behalen van de afgesproken sterkte eind van dit jaar. Rare sprongen worden gemaakt om tot het juiste aantal medewerkers te komen, zoals het tijdelijk uitbreiden van contracten en het in dienst nemen van studenten om deze bijvoorbeeld wervingsactiviteiten te laten ondernemen. Worden deze maatregelen getoetst aan de gestelde voorwaarden van behoren tot het publieke domein, dan moet afgevraagd worden of Politie Utrecht in plaats van het hogere doel, de lange termijn en de complexe omgeving niet bezig is met de korte termijn en simpelweg het behalen van de targets. Sprake is niet van een structurele verbetering van de bezetting, maar van een tijdelijke noodgreep om afspraken na te kunnen komen. Hetzelfde kan gezegd worden voor de bonnendagen, welke wellicht geen enkel effect hebben op handhaving van de veiligheid en misschien zelfs wel onrust bevorderen (het ga-eens-boeven-vangen-effect), maar nu eenmaal nodig zijn om sancties van hogere hand te voorkomen.

### *Conclusie*

Welke positie neemt de politie Utrecht in in het publieke domein? Deze vraag heb ik in dit paper geprobeerd te beantwoorden en geconcludeerd mag worden dat niet getwijfeld mag worden aan de politie als behorende tot het publieke domein, maar dat sommige maatregelen wel gezorgd hebben voor een verschuiving van de politie binnen dit domein. Dit blijkt ook uit de rare sprongen die gemaakt moeten worden om in de ontstane afrekencultuur targets te behalen. De bonnendagen die agenten invoeren en de noodgrepen van het management om voldoende sterkte te hebben eind dit jaar zijn hier een goed voorbeeld van. Worden deze maatregelen getoetst aan de opgestelde criteria om te behoren tot het publieke domein; lange termijn visie, het streven naar een hoger doel en opereren in een complexe omgeving, dan kan gesteld worden dat deze maatregelen hier niet goed binnen passen.

Toch zijn deze maatregelen noodzakelijk en het gevolg van opereren op een speelveld tussen politiek, burger, medewerker en organisatie. De roep naar efficiëntie door de burger, het maken van afspraken met de politiek, het opleggen van targets aan medewerkers, de vervolgens boze burger, de gefrustreerde medewerker en de rare sprongen om toch de afspraken na te komen.

## **Literatuurlijst**

Voor dit paper zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Leisink P., (2005), *Organisaties en het belang van personeelsbeleid*. Rede in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar in de Bestuurs- en Organisationswetenschap aan de Universiteit Utrecht op dinsdag 19 april 2005
- Boxall P., Purcell J., (2003), *Strategy and Human Resource Management*. Bristol: Palgrave MacMillan
- Noordegraaf M., (2004), *Management in het publieke domein*. Coutinho:Bussem
- Rainey H.G., (2003), *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons: San Francisco