

FEITELIJK – HEDEN

Feitenonderzoek politiekorps
Gelderland-Midden

BIJLAGEN

Arnhem, 15 maart 2007

BIJLAGE 1
BRONNEN FEITENOVERZICHT

BRONNEN FEITENOVERZICHT

Dossiervorming is gebaseerd op de door het korps verstrekte stukken, aangevuld met documentatie die ons door de respondenten ter beschikking is gesteld en waarvoor toestemming is gegeven om deze te gebruiken. De documenten die wij hebben ontvangen in het kader van het ingesteld meldpunt evenals de brieven die aan de heer Cornielje zijn gestuurd in verband met dit onderzoek zijn hier vanwege de aangeboden bronbescherming niet opgenomen. Wij hebben over de periode 1994-2006 alle relevante documentatie opgevraagd en bestudeerd (waaronder alle verslagen van het Korpsleidingoverleg, verslagen van het Managementoverleg, verslagen van het formeel RMT, Notulen van de overlegvergaderingen OR-KC en verslagen van de DMT en relevante interne correspondentie en correspondentie met derden). De volgende ons inziens relevante brondocumentatie zijn in het rapport opgenomen:

- Aanvullende conclusies t.b.v. de hoofdofficier van Justitie, door de Rijksrecherche, 26 november 2002.
- Algemeen mandaatbesluit d.d. 22 december 1997, gewijzigd vastgesteld op 28 oktober 1999.
- Auditrapportage Politie Gelderland Midden december 2006.
- Autoregeling Politieregio Gelderland-Midden 2002. Versie 2.6 d.d. 4 november 2002. Vastgesteld door de korpsleiding d.d. 5 december 2002.
- Autoregeling Politieregio Gelderland-Midden 2006. Versie 2.9 d.d. 27 september 2006.
- Beëindigingsovereenkomst van het voormalig hoofd P&O ondertekend door de korpschef, de korpsbeheerder en het voormalig hoofd P&O, d.d. 10-1-2006.
- Beleid tegen ongewenste omgangsvormen, december 1994.
- Besluit Algemene Rechtspositie Politie
- Besluit Bezoldiging, Politie
- Besluit toekenning functiegebonden flexibiliteitstoelage Politieregio Gelderland-Midden, 1 november 2005
- Besluit Vergoeding Dienstreizen Politie
- Besluit Vergoeding Verplaatsingskosten Politie
- Begeleidende brief bij de handgeschreven notulen door de voormalig secretaris van de ondernemingsraad (2002-2006) ontvangen op 22 februari 2007.
- Binden en Boeien, politie Gelderland-Midden, juni 2006 door de projectleider Boeien en Binden.
- Brief “statusrapportage huisvesting” van korpschef naar Regionale Beheersdriehoek Regiopolitie Gelderland-Midden, 12 juni 2002.
- Brief van de hoofdofficier aan de korpsbeheerder en de korpschef over het rapport Rijksrecherche, d.d. 18 december 2002.

- Brief van de korpschef aan de ondernemingsraad, Onderwerp: Opschorten overlegvergadering, d.d. 18 mei 2005.
- Brief van de korpschef aan de voorzitter van de ondernemingsraad, Onderwerp: Stand van zaken overlegonderwerpen, d.d. 20 mei 2005.
- Brief van de korpschef aan de voorzitter van de ondernemingsraad, onderwerp: collega's van Bureau Interne Zaken, d.d. 7 juni 2006.
- Brief van de korpschef aan de voorzitter van de ondernemingsraad, Onderwerp: Beantwoording van uw brief van 29 juni en 11 juli 2006, kenmerk OR1997 en OR2008.
- Brief van de korpschef aan de voorzitter van de ondernemingsraad, Onderwerp: Ontslag H-P&O, d.d. 3 juli 2006.
- Brief van de medewerkers van de stafdienst P&O aan de korpsbeheerder over het vertrek van de korpschef, d.d. 17-8-2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder (in afschrift aan de korpschef), onderwerp: Ondernemingsraad, d.d. 10 april 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder (in afschrift aan de korpschef), onderwerp: doorzettingmacht korpschef, kenmerk: OR2039, d.d. 14 augustus 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder, Onderwerp: kort verslag gesprek 6 juli 2006, kenmerk OR2011 d.d. 12 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder, Onderwerp: Ondernemingsraad, kenmerk OR1908 d.d. 11 juni 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder, Onderwerp: Ondernemingsraad, kenmerk: OR1981 d.d. 16 juni 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder, Onderwerp: Ondernemingsraad, kenmerk: OR2002 d.d. 5 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpsbeheerder, Onderwerp: Ondernemingsraad, kenmerk: OR2002 d.d. 5 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef (in afschrift aan korpsbeheerder), onderwerp: 3e brief ontslagvergoeding (hoofd P&O – red.) kenmerk: OR2008, d.d. 11 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef d.d. 9-02-1999.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: 2^e brief ontslagvergoeding (hoofd P&O – red.) e.d., kenmerk: OR1997 d.d. 29 juni 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: 3^e brief ontslagvergoeding (hoofd P&O – red.) e.d., kenmerk: OR2008 d.d. 11 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: Collega's Bureau Interne Zaken, kenmerk: OR1968, d.d. 10 mei 2005.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: ontslagvergoeding (hoofd P&O – red.), kenmerk: OR1866, d.d. 1 mei 2005.

- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: Opschorten Overleg vergadering, kenmerk: OR1457, d.d. 18 mei 2005.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: Opschorten overleg Korpsleiding, kenmerk:OR2001, d.d. 4 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: Opschorten overleg korpsleiding, d.d. 4 juli 2006.
- Brief van de ondernemingsraad aan de korpschef, Onderwerp: Opstarten overlegvergadering, kenmerk: OR1457, d.d. 31 mei 2005.
- Brief van gemeente Arnhem aan Berenschot, 15 januari 2007, met daarbij Nota aan burgemeester en wethouders, 16 augustus 1999; notulen van de vergadering van burgemeester en wethouders van 31 augustus 1999; brief van burgemeester en wethouders van Arnhem aan de plaatsvervangend korpschef, 5 oktober 1999.
- Brief van Hoofdofficier van Justitie aan Korpsbeheerder, 18 januari 2002.
- Brief van korpsbeheerder aan Hoofdofficier van Justitie en Korpschef, 8 februari 2002.
- Brief van korpschef aan korpsbeheerder inzake stand van zaken huisvesting, 6 april 2000.
- Brief van korpschef aan leden van de Regionale Beheersdriehoek Politie Gelderland-Midden, 12 maart 2002.
- Brief van Westland Utrecht aan RVG, 12 november 1998.
- Evaluatierapport MD-beleid, d.d. 1-06-2003.
- Fax van Engelsing Makelaars aan de plaatsvervangend korpschef, 23 oktober 1997.
- Fax van Van den Bosch en Van den Broek advocaten aan Compeer Beleggingsmakelaars, 29 oktober 1999
- Gespreksverslag ondernemingsraad gesprek OR Politie met korpsbeheerder, d.d. 15 augustus 2006.
- Gewijzigd verslag van de extra vergadering van de regionale beheersdriehoek op 23 januari 2002.
- Gewijzigd verslag van de extra vergadering van de regionale beheersdriehoek op 23 januari 2002.
- Handgeschreven ruwe versie van de secretaris van de ondernemingsraad van gesprek tussen ondernemingsraad en korpsbeheerder d.d. 28 februari 2003 en vertrouwelijke overleg korpsbeheerder, korpschef en ondernemingsraad d.d 1 maart 2003.
- Herziening autoregeling persoonsgebonden voertuigen. Versie 2.7 d.d. 18 augustus 2004. Vastgesteld door de korpsleiding d.d. 23 augustus 2004.
- Huisvesting Regiopolitie Gelderland-Midden. Stand van zaken en doorkijk, AEF, 5 april 2000.

- Integriteitsonderzoek Rozendaalse Vastgoedgroep, Unit Financieel Economische Recherche, 23 februari 1997.
- Interne memo met betrekking tot evaluatie MD-beleid, d.d. 25-7-2003.
- Interregionale ruilingen: de uitgangspunten, d.d. 09-05-2005.
- Intranetbericht “Berichtgeving in De Gelderlander”, publicatiedatum: 29 juni 2006.
- Intranetbericht “Hoofd P&O (...) verlaat Gelderland-Midden, publicatiedatum: 12 januari 2006.
- Intranetbericht “Korpschef geeft uitleg”, publicatiedatum 20 juli 2006.
- Intranetbericht “OR: Positie collega’s gewaarborgd bij onderzoek commissie”, publicatiedatum 16 juni 2006.
- Intranetbericht “Reactie OR op artikel vertrek P&O chef”, publicatiedatum: 30 juni 2006.
- Intranetbericht “Reactie OR op laatste berichtgeving in de media”, d.d. 8 juni 2006.
- Intranetbericht Reactie OR op berichtgeving media, publicatiedatum 7 april 2006.
- Jaarverslag 1996 politie Gelderland-Midden, april 1997.
- Jaarverslag 1997 politie Gelderland-Midden, mei 1998.
- Jaarverslag 1998 politie Gelderland-Midden, mei 1999.
- Jaarverslag 1999 politie Gelderland-Midden, mei 2000.
- Jaarverslag 2000 politie Gelderland-Midden, mei 2001.
- Jaarverslag 2001 politie Gelderland-Midden, conceptversie 2 mei 2002 (vastgesteld in het regionaal college d.d. 30 mei 2002).
- Jaarverslag 2002 politie Gelderland-Midden, mei 2003.
- Jaarverslag 2003 politie Gelderland-Midden, maart 2004.
- Jaarverslag 2004 politie Gelderland-Midden, maart 2005.
- Jaarverslag 2005 politie Gelderland-Midden, maart 2006.
- Korpsbeschrijving 2006, oktober 2006.
- Korpsrichtlijn inzake auto-onkostenvergoeding 22 februari 1996.
- Korpsrichtlijn inzake benoeming en bevordering, uitvoeringsregeling, d.d. 11-10-1996.
- Korpsrichtlijn inzake inconvonienten en Korpsrichtlijn inzake verlofstuwmeren, beiden 13 juni 1996.
- Korpsrichtlijn inzake ongewenste omgangsvormen d.d. 26-04-1996.
- Medewerkertevredenheidsonderzoek korps Gelderland-Midden 2006.
- Medewerkertevredenheidsonderzoek korps IJsselland (2006).

- Medewerkertevredenheidsonderzoek korps Limburg Noord (2002).
- Medewerkertevredenheidsonderzoek korps Noord-Holland Noord (2003).
- Memo van de districtschef aan de korpsleiding (cc hoofd P&O), betreft: advies betreffende unit Noord, district West-Veluwe Vallei, d.d. 25 april 2002.
- Memo van korpschef aan stuurgroep, 28 januari 1998.
- “De waarheid en niets dan de waarheid.” Auteurs: Kees Bakker en Andre de Vries. Arnhem, 10 februari 2007.
- Nota Werving en selectie, 16 juni 2004.
- Notariële akte 2 september 1998.
- Notariële akte 27 april 1998.
- Notariële akte 3 september 1998.
- Notitie herplaatsingsbeleid, d.d. juni 1997.
- Notitie MD/Traineeship Groepschef. Auteur: MD-coördinator. 14 februari 2000. Definitieve versie + aanpassingen augustus 01.
- Notitie Traineeship Unitchef. Auteur: MD-coördinator. 14 december 2000 + aanpassingen augustus '01.
- Notulen onderdeelcommissie AVZ, d.d. 26-06-2002.
- Notulen OR, d.d. 11-09-2001.
- Notulen overlegvergadering OR-KC d.d. 20-10-2004.
- Notulen van de overlegvergadering tussen de korpschef en de ondernemingsraad, d.d. 27-10-2005.
- Ondermandaatbesluit Personele Bevoegdheden (versie 15 september 1999).
- Ongewenste omgangsvormen een klacht waard, politie Gelderland-Midden, januari 1996.
- Opdrachtbevestiging betreffende het Plan van aanpak “Boeien en binden” d.d. 23-04-2006.
- ‘Onrust’, presentatie van de korpschef betreffende de te nemen maatregelen, d.d. 19-07-2006.
- Overeenkomst Politiekorps Gelderland-Midden en gemeente Ede, 18 maart 1999.
- Panta Rhei Met de stroom mee, Stafdienst P&O, eindversie, 1 december 2004
- Persdossier met daarin relevante krantenartikelen, persberichten e.d. (onder meer De Gelderlander’ d.d. 6 april 2006 in Trouw, Het Parool d.d. 7 april 2006 en het NRC Handelsblad d.d. 6 april 2006)
- Persoonlijk-vertrouwelijk verslag van de Regionale Beheersdriehoek, 14 augustus 2002.

- Rapport 'Algemene bevindingen m.b.t. het korps Gelderland-Midden'.
- Rapport Inactief bedrijf, d.d. 9 januari 2007.
- Regeling overwerkvergoeding schalen 13 en 14.
- Sociaal statuut 2001, d.d. 8-11-2001.
- Strategisch huisvestingsplan Politiekorps Gelderland-Midden, februari 1997, vastgesteld door de Stuurgroep.
- Uittreksel-informatie Internet. Dossiernummer: 09158196.
- Uitvoeringsregeling nevenwerkzaamheden Politieregio Gelderland-Midden, d.d. 1 november 2001.
- Uitvoeringsreglement formele beoordeling (artikel via intranet), d.d. 1-01-2001.
- Uitvoeringsreglement functioneringsgesprekken (artikel via intranet), d.d. 29-11-2002.
- Uitvoeringsreglement functioneringsgesprekken Politie Gelderland-Midden 1-09-2000.
- Unitscan regiopolitie Gelderland-Midden District West-Veluwe Vallei Unit Noord door COCON, d.d. 1 februari 2002.
- Verslag gesprek tussen de regionale beheersdriehoek en voormalige korpschef en voormalig plaatsvervangend korpschef, d.d. 9-10-2006.
- Verslag informeel RGO, 18 mei 2005.
- Verslag KLO, d.d. 24-04-2006.
- Verslag korpsleidingoverleg d.d. 18-7-2005.
- Verslag OC AVZ Oost, 19 december 2000.
- Verslag ondernemingsraad d.d. 8-12-2005.
- Verslag overleg beheersdriehoek – OR, d.d. 16 augustus 2006.
- Verslag Regionale Beheersdriehoek 23 december 1996.
- Verslag Regionale Beheersdriehoek 27 oktober 1997.
- Verslag RMO, d.d. 24-01-2006.
- Verslag RMO, d.d. 7-02-2006.
- Verslag van de besloten vergadering van het Regionaal College, 4 september 1997.
- Verslag van de extra vergadering van de Regionale Beheersdriehoek d.d. 23 januari 2002.
- Verslag van de Regionale Beheersdriehoek op 13 februari 2002 (persoonlijk-vertrouwelijk).
- Verslag van de Regionale Beheersdriehoek, 13 maart 2002.

- Verslag van de stuurgroep, 28 april 1994.
- Verslag van de vergadering van het informeel RGO politieregio Gelderland-Midden d.d. 8-12-2004.
- Verslag vooroverleg OC-vergadering, d.d. 20-02-2002.
- Verslagen OC AVZ, 19 september 2002 en 12 december 2002.
- Verslagen overlegvergadering OR-KC, 21 januari 2004 en 16 december 2004, verslag vergadering informeel RGO 10 maart 2004, 26 mei 2004 en 8 december 2004.
- Verslagen van OC AVZ-West, 21 november 2000, OC Divisie JZ, 23 november 2000, OC AVZ Oost, 19 december 2000.
- Voorlopige bevindingen m.b.t. korps Gelderland-Midden. Concept! Vertrouwelijk!
- Voortgangsbericht Strategisch Huisvestingsplan, juni 1997.
- Voortgangsnotitie huivesting, 24 november 1997.
- www.minbzk.nl/onderwerpen/veiligheid/politie/politiepersoneel/kamerstukken?ActId=98629
- “Zaken op een rij m.b.t. de Veenbrand in Gelderland Midden”, OR, datum onbekend.
- Zekerheidsrecht uniforme rechtspositie politie Gelderland-Midden d.d. 29 maart 1994.
- Zonder duwen geen doorbraak. Van korpschef. Structurering van het MD-beleid en randvoorwaarden d.d. 26 juni 2001.

BIJLAGE 2

VERKLARENDE WOORDENLIJST

VERKLARENDE WOORDENLIJST

- OC
- BARP
- BBP
- BVDP
- BVVP
- P&O
- SLB
- PHC
- RVG
- OME
- AVZ
- WVV
- RGO
- RMT
- MT
- OR
- MD
- PMA
- KC
- KL
- LMD
- BPM
- KWINT
- RMO
- MTO
- BIZ
- D-chef
- BZK
- RID
- Onderdeelscommissie
- Besluit Algemene Rechtspositie Politie
- Besluit Bezoldiging, Politie
- Besluit Vergoeding Dienstreizen Politie
- Besluit Vergoeding Verplaatsingskosten Politie
- Personeel & Organisatie
- Sale en leaseback
- Politiehuisvestingsconsortium
- Rozendaalse Vastgoedgroep
- Ontwikkelingsmaatschappij Ede
- Arnhem VeluweZoom
- West-Veluwe Vallei
- Regionaal Georganiseerd Overleg
- Regionaal managementteam
- Managementteam
- Ondernemingsraad
- Management Development
- Personeelsmanagementadviseur
- Korpschef
- Korpsleiding
- Landelijke Management Development
- Bureau Personeelsvoorziening en Mobiliteit
- Kwalificerende intake
- Regionaal managementoverleg
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Bureau Interne zaken
- Districts- of Divisiechef
- Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Regionale Inlichtingendienst

- CIE
- EXO
- Plv.
- FLO
- DGVP
- Criminele Inlichtingeneenheid
- Executieve Ondersteuning
- Plaatsvervangend
- Functioneel Leeftijdsontslag
- Dienst Geneeskundige Verzorging Politie

BIJLAGE 3

INTERVIEWPROTOCOL GESPREKSRONDE

FEITENONDERZOEK POLITIEREGIO GELDERLAND MIDDEN

INTERVIEWPROTOCOL GESPREKSRONDE

FEITENONDERZOEK POLITIEREGIO GELDERLAND MIDDEN

INTERVIEWPROTOCOL

Berenschot voert in opdracht van de commissaris van de Koningin een onafhankelijk feitenonderzoek uit binnen de politieregio Gelderland Midden. Een van de onderdelen van het onderzoek is een gespreksronde. In het kader van dit feitenonderzoek bent u uitgenodigd voor een gesprek met de onderzoekers van Berenschot. Op de werkzaamheden van Berenschot is de gedragscode van de ROA van toepassing die u op verzoek kan worden toegezonden. Ten behoeve van een zorgvuldige omgang met de respondenten, is dit interviewprotocol opgesteld. In dit protocol komen de status, behandeling, gespreksthemata van het gesprek en de hoor- en wederhoorprocedure aan bod.

Gespreksthema's

De thema's die tijdens het gesprek aan bod zullen komen, staan in het teken van het beantwoorden van de vraagstelling van het onderzoek. De onderliggende opdracht van het onderzoek luidt als volgt:

1. *Onderzoek de bevindingen van de onafhankelijke onderzoekscommissie Klachtenafhandeling Gelderland-Midden, zoals verwoord in haar rapport "Algemene bevindingen m.b.t. het korps Gelderland-Midden", teneinde deze met feiten te onderbouwen, dan wel te weerleggen.*
2. *Voer de punten uit die de commissie als onderzoeksaanbevelingen presenteert, te weten:*
 - *de "sale and lease back" van het " " van het onroerend goed van de regio aan het eind van de negentiger jaren en de reden om geen vervolg aan het Rijksrechercheonderzoek te geven;*
 - *de behandeling van het "rapport Cohen", dat naar zeggen op last van de korpsleiding herschreven moest worden;*
 - *de toelagen, vergoedingsregelingen, declaratiegedrag en faciliteiten van de leiding, inclusief inschaling en overurenbeleid;*
 - *het inzichtelijk maken van de zogenaamde "Arnhemse connectie" zodat een streep kan worden gezet op de uitwassen daarvan;*
 - *een oordeel geven over kwesties als "de wijnfeesten" van een aantal jaren geleden en de "kerstpakkettenaffaire".*
3. *Met het voorgaande samenhangende zaken die tijdens het onderzoek naar boven komen, dienen te worden betrokken bij dit feitenonderzoek. Discriminatie wordt hierbij buiten beschouwing gelaten vanwege het lopende onderzoek door de Nationale Ombudsman.*

4. *Onderzoek in de situaties die deze opdracht omvat, waar van toepassing, de rol, de besluitvorming en de gehanteerde bevoegdheden van de eindverantwoordelijken in die situatie (regionaal college, regionale driehoek, korpsleiding of anderen)*
5. *In alle daarvoor in aanmerking komende gevallen dient hoor en wederhoor te worden toegepast.*

Deze onderliggende opdracht zal beantwoord worden op basis van een dossieronderzoek en een gespreksronde ter verduidelijking en verdieping van het feitenmateriaal. U bent een van onze gesprekspartners. Tijdens het gesprek zullen we met name ingaan op uw rol in, en betrokkenheid bij bovengenoemde onderwerpen.

Verslaglegging

De gesprekken worden op band opgenomen, zodat de onderzoekers achteraf de mogelijkheid hebben om exact na te gaan wat gezegd is. Deze bandopnamen worden door de onderzoekers van Berenschot alleen gebruikt in het kader van dit onderzoek en komen niet in het bezit van de opdrachtgever. De bandopnamen worden na afloop van het onderzoek vernietigd.

Van het gesprek wordt door Berenschot tevens een beknopt (geen woordelijk) verslag gemaakt, dat voor akkoord ter ondertekening aan u wordt voorgelegd zo spoedig mogelijk na afloop van het gesprek. Gezien de korte doorlooptijd van het onderzoek, kondigen wij bij deze reeds aan dat met u een beperkte gelegenheid wordt afgesproken om te reageren. Helaas moeten gezien de doorlooptijd een korte periode aanhouden waarbij we er van uit gaan dat indien u in deze periode niet gereageerd, u akkoord bent met de weergave van het gesprek. Met de informatie uit de gesprekken wordt vertrouwelijk omgegaan. Dit betekent dat:

- de digitale gespreksverslagen uitsluitend ter beschikking komen van het onderzoeksteam van Berenschot.

Feitenreconstructie

Ten behoeve van het onderzoek is door de onderzoekers een concept-feitenreconstructie opgesteld. Na afloop van de interviews wordt dit concept-feitenrelaas tezamen met het interviewverslag aan u voorgelegd. U ontvangt van Berenschot een gewaarmerkt exemplaar van het concept na afgifte van een geheimhoudingsverklaring. Bij het concept-feitenrelaas zal een schrijven worden gevoegd waarin de status van het relaas en de procedure afspraken zijn opgenomen. U wordt gevraagd om op grond van de u ter beschikking staande gegevens na te gaan of er (feitelijke) onjuistheden in het concept staan. Eventueel commentaar wordt zoveel mogelijk vastgelegd en verwerkt. De verstrekte gewaarmerkte exemplaren van de concepten worden weer ingenomen.

Rapportage

Na afronding van de hoor en wederhoorprocedure, zullen wij onze analyse en conclusies formuleren en deze neerleggen in een heldere en bondige rapportage. Hiertoe maken wij gebruik van de gespreksverslagen. De gespreksverslagen worden vertrouwelijk behandeld en worden door de onderzoekers van Berenschot slechts gebruikt in het kader van dit onderzoek.

In de eindrapportage worden geen tot personen herleidbare uitspraken opgenomen. Vanzelfsprekend kan door de onderzoekers niet de garantie worden geboden dat er na het openbaar worden van het onderzoeksrapport geen nader strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld naar feiten en/of gedragingen zoals beschreven in het rapport.

Tijdsbeslag en locatie

Voor het gesprek wordt 1,5 uur ingeruimd. De gesprekken vinden plaats op een nader te bepalen locatie die van tevoren met u wordt afgestemd.

Mocht u voor het gesprek of na afloop ervan nog inhoudelijke vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de projectleider van Berenschot voor dit onderzoek, de heer A. Bootsma (030- 2 916 802).

De logistieke organisatie van de gesprekken is in handen van het onderzoeksteam PGM. Voor vragen of opmerkingen t.a.v. tijdstip, datum en locatie van het gesprek wordt u verzocht met haar contact op te nemen via 030- 2916 916 of fj@berenschot.com

BIJLAGE 4

INTERVIEWPROTOCOL GESPREKSRONDE MEDEWERKERS

FEITENONDERZOEK POLITIEREGIO GELDERLAND MIDDEN

INTERVIEWPROTOCOL GESPREKSRONDE MEDEWERKERS

FEITENONDERZOEK POLITIEREGIO GELDERLAND MIDDEN

INTERVIEWPROTOCOL

Berenschot voert in opdracht van de commissaris van de Koningin een onafhankelijk feitenonderzoek uit binnen de politieregio Gelderland Midden. Een van de onderdelen van het onderzoek is een gespreksronde naar aanleiding van het resultaat van de eerder uitgezette enquête. In het kader bent u uitgenodigd voor een gesprek met de onderzoekers van Berenschot. Op de werkzaamheden van Berenschot is de gedragscode van de ROA van toepassing die u op verzoek kan worden toegezonden. Ten behoeve van een zorgvuldige omgang met de respondenten, is dit interviewprotocol opgesteld. In dit protocol komen de status, behandeling, gespreksthemata van het gesprek en de hoor- en wederhoorprocedure aan bod.

Gespreksthema's

De thema's die tijdens het gesprek aan bod zullen komen, staan in het teken van het aanbrengen van een verdieping op het resultaat van de enquête die is uitgevoerd in het korps ten behoeve van het feitenonderzoek politieregio Gelderland Midden. Deze enquête heeft zich ondermeer gericht op de sfeer in de organisatie, de aansturing van de korpsleiding en de aansturing van uw direct leidinggevende. Het is geen belemmering voor het gesprek wanneer u deze enquête niet heeft ingevuld. Tevens wordt ingegaan op de conclusies uit het rapport van de commissie Tragter.

U bent een van onze twintig gesprekspartners die door middel van een willekeurige selectie zijn geselecteerd. Tijdens het gesprek zullen we met name ingaan op de ervaringen die u heeft opgedaan bij het werken in het korps Gelderland-Midden.

Verslaglegging

De gesprekken worden op band opgenomen, zodat de onderzoekers achteraf de mogelijkheid hebben om exact na te gaan wat gezegd is. Deze bandopnamen worden door de onderzoekers van Berenschot alleen gebruikt in het kader van dit onderzoek en komen niet in het bezit van de opdrachtgever. De bandopnamen worden na afloop van het onderzoek vernietigd.

Van het gesprek wordt door Berenschot tevens een beknopt (geen woordelijk) verslag gemaakt, dat voor akkoord ter ondertekening aan u wordt voorgelegd zo spoedig mogelijk na afloop van het gesprek. Gezien de korte doorlooptijd van het onderzoek, kondigen wij bij deze reeds aan dat met u een beperkte gelegenheid wordt afgesproken om te reageren. Helaas moeten gezien de doorlooptijd een korte periode aanhouden waarbij we er van uit gaan dat indien u in deze periode niet gereageerd, u akkoord bent met de weergave van het gesprek. Met de informatie uit de gesprekken wordt vertrouwelijk omgegaan. Dit betekent dat:

- de digitale gespreksverslagen uitsluitend ter beschikking komen van het onderzoeksteam van Berenschot.

Rapportage

Na afronding van de hoor en wederhoorprocedure, zullen wij onze analyse en conclusies formuleren en deze neerleggen in een heldere en bondige rapportage. Hiertoe maken wij gebruik van de gespreksverslagen. De gespreksverslagen worden vertrouwelijk behandeld en worden door de onderzoekers van Berenschot slechts gebruikt in het kader van dit onderzoek. In de eindrapportage worden geen tot personen herleidbare uitspraken opgenomen. Vanzelfsprekend kan door de onderzoekers niet de garantie worden geboden dat er na het openbaar worden van het onderzoeksrapport geen nader strafrechterlijk onderzoek wordt ingesteld naar feiten en/of gedragingen zoals beschreven in het rapport.

Tijdsbeslag en locatie

Voor het gesprek wordt 1 uur ingeruimd. De gesprekken vinden plaats bij Berenschot te Utrecht. Een routebeschrijving wordt u toegestuurd.

Mocht u voor het gesprek of na afloop ervan nog inhoudelijke of logistieke vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met Femmy Jonker (030- 2 916 802).

BIJLAGE 5

OVERZICHT FINANCIËLE REGELINGEN

OVERZICHT FINANCIËLE REGELINGEN

Regeling	Datum
Korpsrichtlijn inzake periodieke salarisverhoging	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake onderscheid executieve en administratieve/technische functies	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake hypotheekregeling	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake diensthondenvergoeding 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake auto-onkostenvergoeding 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake waarnemingstoelage 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake rechtsbijstand 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake telefoonkosten 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake gedifferentieerd belonen 22 februari 1996	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake inconveniënten	13-6-1996
Korpsrichtlijn inzake verlofstuwmeren 1996	13-6-1996
Korpsrichtlijn inzake uitvoeringsregeling maaltijdvergoeding overwerk	13-6-1996
Korpsrichtlijn inzake inconveniënten 13 juni 1996	13-6-1996
Korpsrichtlijn inzake verlofstuwmeren 1996 13 juni 1996	13-6-1996
Regeling overwerkvergoeding schalen 13 en 14	15-4-1998

BIJLAGE 6

OVERZICHT PERSONELE REGELINGEN

OVERZICHT PERSONELE REGELINGEN

Regeling	Datum
Convenant over de organisatorische en personele inrichting van de politie Gelderland-Midden	24-5-1993
Zekerheidsrecht uniforme rechtspositie Politie Gelderland-Midden	29-3-1994
Korpsrichtlijn inzake Besluit Toepassing Reis- en Verblijfkosten	4-8-1995
Korpsrichtlijn inzake periodieke salarisverhoging	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake onderscheid executieve en administratieve/technische functies	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake seniorenbeleid	22-2-1996
Korpsrichtlijn inzake selectieprocedure (intern)	26-4-1996
Korpsrichtlijn inzake selectieprocedure (extern)	26-4-1996
Korpsrichtlijn inzake selectieprocedure (uitgangspunten en selectiecode)	26-4-1996
Korpsrichtlijn inzake ongewenste omgangsvormen (interne-klachtenprocedure)	26-4-1996
Korpsrichtlijn inzake herplaatsingsprocedure	26-4-1996
Korpsrichtlijn inzake personeelsdossiers	13-6-1996
Korpsrichtlijn inzake benoeming en bevordering, uitvoeringsregeling	11-10-1996
Korpsrichtlijn inzake piket	29-11-1996
Notitie herplaatsingsbeleid	jun-97
Overeenkomst arbeids- en rusttijden Politie Gelderland-Midden	30-06-1998
Uitvoeringsreglement formele beoordeling (artikel via intranet)	1-1-2000
MD/Traineeship Groepschef	14-2-2000
Uitvoeringsreglement functioneringsgesprekken (artikel via intranet)	1-9-2000
Traineeship Unitchef	14-12-2000
Zonder duwen geen doorbraak	26-6-2001
MD-beleid in Gelderland-Midden	15-8-2001
Sociaal statuut 2001	8-11-2001
Aanpassing arbeidsduur (regeling, artikel via intranet)	13-2-2002
Werving en selectie (regeling, artikel via intranet)	13-2-2002
Protocol ziekteverzuimbeleid	29-11-2002
Werkoverleg (artikel via intranet)	29-11-2002
Nevenwerkzaamheden (artikel via intranet)	29-11-2002
Convenant arbeidstijdenbeleid	30-7-2004
Leidraad Decorum	17-11-2004
Pantha Rhei; met de stroom mee	1-12-2004
Interregionale ruilingen: de uitgangspunten (artikel via intranet)	9-5-2005
Regionale beleidsregel buitengewoon verlof	22-05-2006
Ziekteverzuimbegeleiding (artikel via intranet)	8-11-2006

BIJLAGE 7

ENQUÊTE

ENQUÊTE

VRAGENLIJST

Politieregio Gederland-Midden

Achtergrond

De Commissaris van de Koningin van Gelderland laat momenteel een feitenonderzoek uitvoeren door Berenschot. U bent hierover inmiddels geïnformeerd door de korpschef. Onderdeel van dit onderzoek is een korpsbrede enquête teneinde een algemeen beeld te verkrijgen van de organisatiecultuur. U heeft tot en met dinsdag 31 oktober 17.00 uur de gelegenheid om de vragenlijst in te vullen.

INVULINSTRUCTIE

De vragenlijst die voor u ligt, bestaat uit een aantal onderdelen. Bij elk onderdeel vragen wij u naar bepaalde aspecten van het werken bij de politieregio Gelderland-Midden. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld de samenwerking, de eigen verantwoordelijkheden en de manier waarop problemen worden opgelost.

De meeste vragen hebben de vorm van stellingen. U geeft antwoord door een kruisje te zetten in het vakje dat het meest overeenkomt met uw mening. Wij vragen u vanuit uw eigen perspectief te antwoorden. De antwoordmogelijkheden zijn:

- helemaal mee eens
- eens
- niet mee eens/niet mee oneens
- oneens
- helemaal mee oneens
- niet van toepassing

Hier volgt een voorbeeld:

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	Oneens	helemaal mee oneens	niet van toepassing
Ik kan zelf bepalen op welke manier ik mijn werk uitvoer		û				

Stel dat u het helemaal eens bent met de stelling "Ik kan zelf bepalen op welke manier ik mijn werk uitvoer". Dan zet u een kruisje in het eerste vakje, onder "helemaal mee eens". Als u het helemaal

niet eens bent met de stelling, dan kruist u het vakje aan onder "helemaal mee oneens" aan. U kunt natuurlijk ook een van de andere vakjes aankruisen (zoals hierboven). Als u een bepaalde vraag niet kunt beantwoorden, bijvoorbeeld omdat u nooit met het onderwerp te maken hebt, zet dan een kruisje in de laatste kolom "niet van toepassing".

Wanneer u alle vragen op het scherm heeft beantwoord klikt u op 'Volgende pagina' rechts onderaan het scherm. U komt dan vanzelf bij de volgende vraag. U kunt het invullen van de vragenlijst onderbreken door op de button 'Enquête onderbreken' te klikken. Als u opnieuw inlogt, dan wordt u direct doorgelinkt naar de pagina waarop u was gebleven.

Vertrouwelijkheid

De vragenlijsten worden anoniem behandeld. Persoonlijke gegevens zullen niet terugkomen in de rapportage. De individuele vragenlijsten zullen niet ter inzage zijn voor of in het bezit komen van de opdrachtgever. De achtergrondvragen in deze vragenlijst zijn uitsluitend bedoeld om algemene conclusies te trekken.

Zoals gesteld is deze vragenlijst bedoeld om een algemeen beeld te verkrijgen. Mocht u echter specifieke informatie kwijt willen die u van belang acht voor het feitenonderzoek, dan kunt u contact opnemen met het daarvoor ingestelde meldpunt.

De bereikbaarheid van het meldpunt staat vermeld op het intranet van uw korps.

HEEFT U NOG VRAGEN?

Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met mw. M.C. van Dongen, telefoon 030 – 2 916 916. Het invullen van deze vragenlijst duurt 20 tot 30 minuten.

Wij wensen u veel succes.

DE ORGANISATIE ALS GEHEEL

De volgende stellingen gaan over de kenmerken van de organisatie als geheel en hoe u deze ervaart.

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	Helemaal mee oneens	niet van toe- passing
1. De organisatie creëert het gevoel dat we samen aan een belangrijke missie/opdracht werken						
2. De organisatie staat open voor verandering						
3. De organisatie erkent en waardeert goede prestaties, hard werken en loyaliteit						
4. De organisatie is trots op zijn medewerkers						
5. In deze organisatie worden medewerkers beoordeeld op de kwaliteit van hun prestaties						
6. In deze organisatie bestaat een duidelijk omschreven loopbaanbeleid, dat in de praktijk wordt toegepast						
7. In deze organisatie wordt goed samengewerkt tussen collega's van verschillende organisatieonderdelen						
8. Mijn collega's en ik werken goed samen met collega's van andere organisatieonderdelen						

SFEER IN DE ORGANISATIE IN ALGEMENE ZIN

De volgende stellingen gaan over de sfeer in de organisatie in algemene zin. Het gaat hier dus niet om de sfeer in uw organisatieonderdeel, daar worden in het vervolg vragen over gesteld. Met nadruk wijzen wij erop dat het bij beide onderdelen gaat om de sfeer in de organisatie en dus niet over uw ervaringen bij het uitvoeren van uw (operationele) taken.

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
9. Er is een open, collegiale sfeer in de organisatie						
10. Binnen de organisatie is niet duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is						
11. Binnen de organisatie wordt kennis effectief gedeeld						
12. Binnen de organisatie steunen collega's elkaar bij problemen						
13. Ik kan binnen de organisatie altijd bij iemand terecht als ik problemen heb						
14. Problemen van collega's kunnen op een open manier worden besproken binnen de organisatie						
15. Ik voel mij soms fysiek bedreigd in de organisatie						
16. Ik voel mij soms mentaal bedreigd in de organisatie						
17. Ik voel mij gerespecteerd in de organisatie.						
18. Binnen de organisatie bestaan duidelijke afspraken en regels over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst gedrag is						
19. De sfeer in de organisatie ervaar ik als veilig						
20. Ik ken collega's die zonder aanwijsbare reden op een zijspoor zijn gezet						

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
21. Ik ben zelf bang of weleens bang geweest om zonder aanwijsbare reden op een zijspoor te worden gezet						
22. In de organisatie wordt veel geroddeld						
23. In de organisatie worden mensen bespot vanwege hun uiterlijk of leefwijze						

SFEER IN UW ORGANISATIEONDERDEEL

De volgende stellingen gaan over de sfeer in de organisatie in uw organisatieonderdeel. Ook hier geldt dat het niet gaat om uw ervaringen bij het uitvoeren van uw (operationele) taken.

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- nassing
24. Er is een open, collegiale sfeer in mijn organisatieonderdeel						
25. Binnen mijn organisatieonderdeel is niet duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is						
26. Binnen mijn organisatieonderdeel wordt kennis effectief gedeeld						
27. Binnen mijn organisatieonderdeel steunen collega's elkaar bij problemen						
28. Ik kan binnen mijn organisatieonderdeel altijd bij iemand terecht als ik problemen heb						
29. Problemen van collega's kunnen op een open manier worden besproken.						
30. Ik voel mij soms fysiek bedreigd in mijn organisatieonderdeel						
31. Ik voel mij soms mentaal bedreigd in mijn organisatieonderdeel						
32. Ik voel mij gerespecteerd in mijn organisatieonderdeel						
33. Binnen mijn organisatieonderdeel bestaan duidelijke afspraken en regels over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst gedrag is						
34. De sfeer in mijn organisatieonderdeel ervaar ik als veilig						
35. In mijn organisatieonderdeel wordt veel geroddeld						
36. In mijn organisatieonderdeel worden mensen bespot vanwege hun uiterlijk of leefwijze.						
37. Wanneer ik met mijn collega's praat durf ik niet altijd te zeggen wat ik vind						

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
38. Ik voel mij soms door mijn collega's beledigd						

LEIDINGGEVENDEN IN HET KORPS IN ALGEMENE ZIN

De volgende vragen hebben betrekking op de leidinggevenden in het korps in algemene zin. Daar waar gesproken wordt over leidinggevenden worden alle leidinggevenden inclusief korpsleiding en districtsleiding bedoeld. In een enkel geval wordt een onderscheid gemaakt tussen de korpsleiding en overig leidinggevenden (waaronder de districtsleiding).

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
39. Ik twijfel regelmatig aan de integriteit van de leidinggevenden						
40. Vriendjespolitiek door leidinggevenden komt in onze organisatie voor						
41. Leidinggevenden stralen uit dat ze vertrouwen hebben in de medewerkers						
42. Ik heb vertrouwen in de beslissingen die door de korpsleiding worden genomen						
43. Ik heb vertrouwen in de beslissingen die door de overige leidinggevenden worden genomen						
44. Ik kan er op vertrouwen dat de leidinggevenden op een rationele manier alle relevante belangen afweegt als zij een beslissing neemt.						
45. De korpsleiding geeft duidelijke informatie over de beslissingen die ze neemt						
46. Er zijn mensen die bewust geen goede informatie krijgen van de leidinggevenden						
47. De overige leidinggevenden geven duidelijke informatie over de beslissingen die ze neemt						
48. Ik merk uit de besluiten van de korpsleiding dat zij het beste voor hebben met het korps						
49. Ik heb invloed op de besluitvorming van de korpsleiding						
50. Ik heb invloed op de besluitvorming van de districtsleiding						
51. De leidinggevenden geven het goede voorbeeld in hun gedrag						

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
52. De korpsleiding staan open voor kritiek en commentaar						
53. De overige leidinggevenden staan open voor kritiek en commentaar						
54. Ik voel mij soms beledigd of gekwetst door de leidinggevenden						
55. De korpsleiding straalt uit dat zij respect heeft voor de medewerkers						
56. De overige leidinggevenden stralen uit dat zij respect hebben voor de medewerkers						
57. Ik heb meer vertrouwen in een leidinggevende als hij een executieve (politie)achtergrond heeft						

DE DIRECT LEIDINGGEVENDE

De volgende stellingen gaan over uw directe leidinggevende. Het gaat erom hoe hij/zij u ondersteunt bij de uitvoering van uw werk, u stimuleert en u de mogelijkheid geeft uzelf te ontwikkelen in uw werk.

	helemaal mee eens	Eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
58. Voor mijn direct leidinggevende geldt: "afpraak is afspraak"						
59. Mijn direct leidinggevende doet wat hij/zij zegt						
60. Mijn direct leidinggevenen geeft het goede voorbeeld in zijn/haar gedrag						
61. Mijn direct leidinggevende neemt het niet voor zijn mensen op als dat nodig is						
62. Mijn direct leidinggevende weet of er al dan niet gepest wordt						
63. Mijn direct leidinggevende durft in te grijpen wanneer er gepest wordt						
64. Mijn direct leidinggevende bevordert onderlinge samenwerking en teamvorming binnen mijn organisatieonderdeel						
65. Mijn direct leidinggevende bevordert samenwerking met andere organisatieonderdelen						
66. Ik kan met mijn problemen altijd bij mijn direct leidinggevende terecht						
67. Mijn direct leidinggevende spreekt medewerkers aan op het behalen van hun resultaten						
68. Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende						
69. Mijn direct leidinggevende straalt uit dat hij vertrouwen heeft in zijn medewerkers						

	helemaal mee eens	Eens	niet mee eens/niet mee	oneens	helemaal mee oneens	niet van toe- passing
70. Mijn direct leidinggevende laat merken dat hij vertrouwen in mij heeft						
71. Wanneer ik met mijn direct leidinggevende praat durf ik niet altijd te zeggen wat ik vind						
72. Mijn direct leidinggevende straalt uit dat hij/zij respect heeft voor mij						
73. Ik voel mij soms door mijn direct leidinggevende beledigd of gekwetst						
74. Ik kan er op vertrouwen dat mijn direct leidinggevende op een rationele manier alle relevante belangen afweegt als zij een beslissing neemt.						
75. Ik heb invloed op de besluitvorming van mijn direct leidinggevende						

Eigen ambitie en betrokkenheid

De volgende stellingen gaan over wat u wilt bereiken in uw werk en of u zich hierin gesteund voelt door de organisatie

	helemaal mee eens	eens	niet mee eens/niet mee	oneens	Helemaal mee oneens	niet van toe- nassing
76. De inhoud van mijn werk boeit me						
77. Ik ben bang om fouten te maken						
78. De organisatie is bereid tot het uiterste te gaan om mij te helpen zo goed mogelijk te presteren						
79. De organisatie is trots op mijn werkprestaties en laat dat blijken						
80. Nieuwe ideeën over het werk of de organisatie worden beloond						
81. Ik ben trots op het werk dat ik doe bij de politieregio Gelderland-Midden						

ACHTERGRONDGEGEVENS

Deze vragen zijn bedoeld om de onderzoekers in staat te stellen algemene conclusies te trekken over de politieregio Gelderland-Midden en de verschillende afdelingen daarbinnen. Wij verzekeren u dat uw persoonlijke gegevens niet terugkomen in de rapportage. De vragenlijsten komen niet ter inzage of in het bezit van de politieregio. U kunt dus nooit persoonlijk worden aangesproken op iets dat u in deze vragenlijst heeft ingevuld.

Geef bij onderstaande vragen aan welk antwoord op u van toepassing is door het antwoord aan te klikken.

A. Geef aan voor welk onderdeel u werkzaam bent van de politieregio Gelderland-Midden?

1. Korpsleiding
2. District Arnhem Veluwezoom (ga naar B1)
3. District Rivierenland (ga naar B1)
4. District West Veluwe/Vallei (ga naar B1)
5. Regiostaf (ga naar B2)
6. Divisie Justitiële zaken
7. Communicatie
8. Unit vreemdelingenpolitie
9. Bureau Conflict- en Crisisbeheersing

B1. U bent werkzaam in een van de districten, voor welke unit bent u werkzaam:

1. Unit IJsselwaarden
2. Unit Arnhem-Noord
3. Unit Arnhem-Zuid
4. Unit Centrale Meldkamer Arnhem
5. Hondengeleiders
6. Unit West Veluwe Vallei-Noord
7. Unit West Veluwe Vallei-Midden
8. Unit West Veluwe Vallei-Renkum-Wageningen
9. Unit Verkeer
10. Unit Rivierenland-Oost
11. Unit Rivierenland-West
12. Unit Parketpolitie

B2. U bent werkzaam in de regiostaf, kunt u aangeven voor welk onderdeel u werkzaam bent:

1. Stafdienst Control
2. Personeel & organisatie
3. Informatievoorziening en automatisering
4. Beleids- en bestuurszaken
5. Stafdienst Facilitair bedrijf
6. Regionaal bureau Communicatie

D. Heeft u een leidinggevende functie?

1. Ja
2. Nee

F. Wat is uw leeftijd?

1. 18 jaar of jonger
2. 19 – 24 jaar
3. 25 – 29 jaar
4. 30 – 34 jaar
5. 35 – 39 jaar
6. 40 – 44 jaar
7. 45 – 49 jaar
8. 50 – 54 jaar
9. 55 – 59 jaar
10. 60 – 64 jaar

G. Hoe lang werkt u bij de politieregio Gelderland-Midden?

1. 0 tot 2 jaar
2. 2 tot 5 jaar
3. 5 tot 10 jaar
4. 10 tot 15 jaar
5. 15 tot 20 jaar
6. 20 jaar of langer

Tot slot: Indien u nog opmerkingen, aanvullingen of suggesties heeft met betrekking tot dit onderzoek, dan kunt u die hieronder aangeven.

.....

.....

.....

.....

Hartelijk bedankt voor uw medewerking!

BIJLAGE 8
RECHTE TELLINGEN

RECHTE TELLINGEN

1. De organisatie creëert het gevoel dat we samen aan een belangrijke missie/opdracht werken

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	128	20,4
Niet mee eens/niet mee oneens	192	30,7
Oneens	216	34,5
Helemaal mee oneens	84	13,4
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

2. De organisatie staat open voor verandering

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	8	1,3
Eens	128	20,3
Niet mee eens/niet mee oneens	205	32,5
Oneens	219	34,8
Helemaal mee oneens	70	11,1
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

3. De organisatie erkent en waardeert goede prestaties, hard werken en loyaliteit

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	2	0,3
Eens	83	13,2
Niet mee eens/niet mee oneens	130	20,7
Oneens	219	34,9
Helemaal mee oneens	193	30,8
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

4. De organisatie is trots op zijn medewerkers

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	3	0,5
Eens	79	12,6
Niet mee eens/niet mee oneens	215	34,2
Oneens	212	33,8
Helemaal mee oneens	119	18,9
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

5. In deze organisatie worden medewerkers beoordeeld op de kwaliteit van hun prestaties

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	2	0,3
Eens	60	9,6
Niet mee eens/niet mee oneens	135	21,6
Oneens	258	41,2
Helemaal mee oneens	171	27,3
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

6. In deze organisatie bestaat een duidelijk omschreven loopbaanbeleid, dat in de praktijk wordt toegepast

	Aantal	Percentage
Eens	17	2,8
Niet mee eens/niet mee oneens	132	21,5
Oneens	242	39,5
Helemaal mee oneens	222	36,2
Totaal	613	100,0
Niet van toepassing	18	
Totaal	631	

7. In deze organisatie wordt goed samengewerkt tussen collega's van verschillende organisatieonderdelen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	9	1,4
Eens	205	32,8
Niet mee eens/niet mee oneens	197	31,5
Oneens	164	26,2
Helemaal mee oneens	50	8,0
Totaal	625	100,0
Niet van toepassing	6	
Totaal	631	

8. Mijn collega's en ik werken goed samen met collega's van andere organisatieonderdelen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	37	5,9
Eens	313	49,9
Niet mee eens/niet mee oneens	172	27,4
Oneens	87	13,9
Helemaal mee oneens	18	2,9
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

9. Er is een open, collegiale sfeer in de organisatie

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	13	2,1
Eens	150	23,8
Niet mee eens/niet mee oneens	198	31,4
Oneens	203	32,2
Helemaal mee oneens	67	10,6
Totaal	631	100,0

10. Binnen de organisatie is niet duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	23	3,7
Eens	221	35,1
Niet mee eens/niet mee oneens	188	29,9
Oneens	166	26,4
Helemaal mee oneens	31	4,9
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

11. Binnen de organisatie wordt kennis effectief gedeeld

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	5	0,8
Eens	74	11,7
Niet mee eens/niet mee oneens	195	30,9
Oneens	295	46,8
Helemaal mee oneens	62	9,8
Totaal	631	100,0

12. Binnen de organisatie steunen collega's elkaar bij problemen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	52	8,3
Eens	310	49,3
Niet mee eens/niet mee oneens	173	27,5
Oneens	75	11,9
Helemaal mee oneens	19	3,0
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

13. Ik kan binnen de organisatie altijd bij iemand terecht als ik problemen heb

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	56	9,0
Eens	291	46,9
Niet mee eens/niet mee oneens	161	25,9
Oneens	87	14,0
Helemaal mee oneens	26	4,2
Totaal	621	100,0
Niet van toepassing	10	
Totaal	631	

14. Problemen van collega's kunnen op een open manier worden besproken binnen de organisatie

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	17	2,7
Eens	116	18,4
Niet mee eens/niet mee oneens	210	33,4
Oneens	212	33,7
Helemaal mee oneens	74	11,8
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

15. Ik voel mij soms fysiek bedreigd in de organisatie

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	4	0,7
Eens	22	3,7
Niet mee eens/niet mee oneens	48	8,1
Oneens	241	40,7
Helemaal mee oneens	277	46,8
Totaal	592	100,0
Niet van toepassing	39	
Totaal	631	

16. Ik voel mij soms mentaal bedreigd in de organisatie

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	38	6,3
Eens	117	19,4
Niet mee eens/niet mee oneens	110	18,2
Oneens	176	29,1
Helemaal mee oneens	163	27,0
Totaal	604	100,0
Niet van toepassing	27	
Totaal	631	

17. Ik voel mij gerespecteerd in de organisatie.

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	13	2,1
Eens	188	29,9
Niet mee eens/niet mee oneens	207	33,0
Oneens	161	25,6
Helemaal mee oneens	59	9,4
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

18. Binnen de organisatie bestaan duidelijke afspraken en regels over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst gedrag is

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	20	3,2
Eens	244	38,9
Niet mee eens/niet mee oneens	207	33,0
Oneens	113	18,0
Helemaal mee oneens	43	6,9
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

19. De sfeer in de organisatie ervaar ik als veilig

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	21	3,3
Eens	176	28,1
Niet mee eens/niet mee oneens	201	32,1
Oneens	163	26,0
Helemaal mee oneens	66	10,5
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

20. Ik ken collega's die zonder aanwijsbare reden op een zijspoor zijn gezet

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	80	13,7
Eens	222	38,0
Niet mee eens/niet mee oneens	127	21,7
Oneens	111	19,0
Helemaal mee oneens	44	7,5
Totaal	584	100,0
Niet van toepassing	47	
Totaal	631	

21. Ik ben zelf bang of weleens bang geweest om zonder aanwijsbare reden op een zijspoor te worden gezet

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	81	13,8
Eens	132	22,5
Niet mee eens/niet mee oneens	101	17,2
Oneens	174	29,6
Helemaal mee oneens	99	16,9
Totaal	587	100,0
Niet van toepassing	44	
Totaal	631	

22. In de organisatie wordt veel geroddeld

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	183	29,0
Eens	342	54,3
Niet mee eens/niet mee oneens	91	14,4
Oneens	13	2,1
Helemaal mee oneens	1	0,2
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

23. In de organisatie worden mensen bespot vanwege hun uiterlijk of leefwijze

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	24	3,9
Eens	108	17,5
Niet mee eens/niet mee oneens	157	25,5
Oneens	223	36,2
Helemaal mee oneens	104	16,9
Totaal	616	100,0
Niet van toepassing	15	
Totaal	631	

24. Er is een open, collegiale sfeer in mijn organisatieonderdeel

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	74	11,7
Eens	283	44,9
Niet mee eens/niet mee oneens	163	25,9
Oneens	87	13,8
Helemaal mee oneens	23	3,7
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

**25. Binnen mijn organisatieonderdeel is niet duidelijk wie
waarvoor verantwoordelijk is**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	8	1,3
Eens	115	18,4
Niet mee eens/niet mee oneens	139	22,2
Oneens	288	46,1
Helemaal mee oneens	75	12,0
Totaal	625	100,0
Niet van toepassing	6	
Totaal	631	

**26. Binnen mijn organisatieonderdeel wordt kennis effec-
tief gedeeld**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	26	4,1
Eens	238	37,8
Niet mee eens/niet mee oneens	206	32,7
Oneens	146	23,2
Helemaal mee oneens	14	2,2
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

**27. Binnen mijn organisatieonderdeel steunen collega's
elkaar bij problemen**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	83	13,2
Eens	348	55,2
Niet mee eens/niet mee oneens	140	22,2
Oneens	48	7,6
Helemaal mee oneens	12	1,9
Totaal	631	100,0

28. Ik kan binnen mijn organisatieonderdeel altijd bij iemand terecht als ik problemen heb

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	93	14,8
Eens	345	55,0
Niet mee eens/niet mee oneens	115	18,3
Oneens	59	9,4
Helemaal mee oneens	15	2,4
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

29. Problemen van collega's kunnen op een open manier worden besproken.

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	45	7,1
Eens	239	37,9
Niet mee eens/niet mee oneens	175	27,7
Oneens	140	22,2
Helemaal mee oneens	32	5,1
Totaal	631	100,0

30. Ik voel mij soms fysiek bedreigd in mijn organisatieonderdeel

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	4	0,7
Eens	10	1,7
Niet mee eens/niet mee oneens	41	7,0
Oneens	237	40,3
Helemaal mee oneens	296	50,3
Totaal	588	100,0
Niet van toepassing	43	
Totaal	631	

31. Ik voel mij soms mentaal bedreigd in mijn organisatieonderdeel

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	23	3,8
Eens	79	13,2
Niet mee eens/niet mee oneens	65	10,8
Oneens	206	34,3
Helemaal mee oneens	227	37,8
Totaal	600	100,0
Niet van toepassing	31	
Totaal	631	

32. Ik voel mij gerespecteerd in mijn organisatieonderdeel

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	59	9,4
Eens	287	45,6
Niet mee eens/niet mee oneens	153	24,3
Oneens	90	14,3
Helemaal mee oneens	40	6,4
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

33. Binnen mijn organisatieonderdeel bestaan duidelijke afspraken en regels over wat gewenst gedrag is en wat ongewenst gedrag is

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	33	5,3
Eens	255	40,7
Niet mee eens/niet mee oneens	198	31,6
Oneens	119	19,0
Helemaal mee oneens	22	3,5
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

34. De sfeer in mijn organisatieonderdeel ervaar ik als veilig

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	63	10,0
Eens	285	45,5
Niet mee eens/niet mee oneens	168	26,8
Oneens	82	13,1
Helemaal mee oneens	29	4,6
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

35. In mijn organisatieonderdeel wordt veel geroddeld

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	81	12,9
Eens	268	42,5
Niet mee eens/niet mee oneens	173	27,5
Oneens	90	14,3
Helemaal mee oneens	18	2,9
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

36. In mijn organisatieonderdeel worden mensen bespot vanwege hun uiterlijk of leefwijze.

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	11	1,8
Eens	64	10,4
Niet mee eens/niet mee oneens	126	20,5
Oneens	223	36,3
Helemaal mee oneens	191	31,1
Totaal	615	100,0
Niet van toepassing	16	
Totaal	631	

37. Wanneer ik met mijn collega's praat durf ik niet altijd te zeggen wat ik vind

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	34	5,4
Eens	145	23,1
Niet mee eens/niet mee oneens	108	17,2
Oneens	216	34,4
Helemaal mee oneens	124	19,8
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

38. Ik voel mij soms door mijn collega's beledigd

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	9	1,5
Eens	52	8,5
Niet mee eens/niet mee oneens	65	10,6
Oneens	274	44,7
Helemaal mee oneens	213	34,7
Totaal	613	100,0
Niet van toepassing	18	
Totaal	631	

39. Ik twijfel regelmatig aan de integriteit van de leidinggevenden

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	81	12,9
Eens	227	36,3
Niet mee eens/niet mee oneens	162	25,9
Oneens	125	20,0
Helemaal mee oneens	31	5,0
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

40. Vriendjespolitiek door leidinggevenden komt in onze organisatie voor

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	167	26,8
Eens	336	53,9
Niet mee eens/niet mee oneens	90	14,4
Oneens	24	3,9
Helemaal mee oneens	6	1,0
Totaal	623	100,0
Niet van toepassing	8	
Totaal	631	

41. Leidinggevenden stralen uit dat ze vertrouwen hebben in de medewerkers

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	5	0,8
Eens	107	17,0
Niet mee eens/niet mee oneens	238	37,8
Oneens	220	35,0
Helemaal mee oneens	59	9,4
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

42. Ik heb vertrouwen in de beslissingen die door de korpsleiding worden genomen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	10	1,6
Eens	79	12,6
Niet mee eens/niet mee oneens	251	40,1
Oneens	216	34,5
Helemaal mee oneens	70	11,2
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

43. Ik heb vertrouwen in de beslissingen die door de overige leidinggevenden worden genomen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	93	14,9
Niet mee eens/niet mee oneens	286	45,7
Oneens	189	30,2
Helemaal mee oneens	52	8,3
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

44. Ik kan er op vertrouwen dat de leidinggevenden op een rationele manier alle relevante belangen afweegt als zij een beslissing neemt.

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	8	1,3
Eens	87	13,9
Niet mee eens/niet mee oneens	226	36,1
Oneens	230	36,7
Helemaal mee oneens	75	12,0
Totaal	626	100,0
Niet van toepassing	5	
Totaal	631	

45. De korpsleiding geeft duidelijke informatie over de beslissingen die ze neemt

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	4	0,6
Eens	52	8,3
Niet mee eens/niet mee oneens	151	24,1
Oneens	289	46,1
Helemaal mee oneens	131	20,9
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

46. Er zijn mensen die bewust geen goede informatie krijgen van de leidinggevenden

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	41	7,1
Eens	162	27,9
Niet mee eens/niet mee oneens	285	49,1
Oneens	61	10,5
Helemaal mee oneens	32	5,5
Totaal	581	100,0
Niet van toepassing	50	
Totaal	631	

47. De overige leidinggevenden geven duidelijke informatie over de beslissingen die ze neemt

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	92	14,9
Niet mee eens/niet mee oneens	279	45,1
Oneens	190	30,7
Helemaal mee oneens	51	8,3
Totaal	618	100,0
Niet van toepassing	13	
Totaal	631	

48. Ik merk uit de besluiten van de korpsleiding dat zij het beste voor hebben met het korps

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	13	2,1
Eens	87	14,1
Niet mee eens/niet mee oneens	254	41,1
Oneens	181	29,3
Helemaal mee oneens	83	13,4
Totaal	618	100,0
Niet van toepassing	13	
Totaal	631	

49. Ik heb invloed op de besluitvorming van de korpsleiding

	Aantal	Percentage
Eens	27	4,6
Niet mee eens/niet mee oneens	68	11,5
Oneens	247	41,7
Helemaal mee oneens	250	42,2
Totaal	592	100,0
Niet van toepassing	39	
Totaal	631	

50. Ik heb invloed op de besluitvorming van de districtsleiding

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	55	9,5
Niet mee eens/niet mee oneens	74	12,7
Oneens	235	40,4
Helemaal mee oneens	212	36,4
Totaal	582	100,0
Niet van toepassing	49	
Totaal	631	

51. De leidinggevenden geven het goede voorbeeld in hun gedrag

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	7	1,1
Eens	80	12,8
Niet mee eens/niet mee oneens	224	35,8
Oneens	221	35,4
Helemaal mee oneens	93	14,9
Totaal	625	100,0
Niet van toepassing	6	
Totaal	631	

52. De korpsleiding staan open voor kritiek en commentaar

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	70	11,6
Niet mee eens/niet mee oneens	225	37,1
Oneens	184	30,4
Helemaal mee oneens	121	20,0
Totaal	606	100,0
Niet van toepassing	25	
Totaal	631	

53. De overige leidinggevenden staan open voor kritiek en commentaar

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	6	1,0
Eens	119	19,1
Niet mee eens/niet mee oneens	253	40,7
Oneens	171	27,5
Helemaal mee oneens	73	11,7
Totaal	622	100,0
Niet van toepassing	9	
Totaal	631	

54. Ik voel mij soms beledigd of gekwetst door de leidinggevenden

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	26	4,2
Eens	135	22,1
Niet mee eens/niet mee oneens	114	18,6
Oneens	237	38,7
Helemaal mee oneens	100	16,3
Totaal	612	100,0
Niet van toepassing	19	
Totaal	631	

55. De korpsleiding straalt uit dat zij respect heeft voor de medewerkers

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	3	0,5
Eens	80	12,8
Niet mee eens/niet mee oneens	229	36,7
Oneens	219	35,1
Helemaal mee oneens	93	14,9
Totaal	624	100,0
Niet van toepassing	7	
Totaal	631	

56. De overige leidinggevenden stralen uit dat zij respect hebben voor de medewerkers

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	5	0,8
Eens	121	19,3
Niet mee eens/niet mee oneens	284	45,3
Oneens	159	25,4
Helemaal mee oneens	58	9,3
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

57. Ik heb meer vertrouwen in een leidinggevende als hij een executieve (politie)achtergrond heeft

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	73	11,9
Eens	179	29,3
Niet mee eens/niet mee oneens	134	21,9
Oneens	123	20,1
Helemaal mee oneens	102	16,7
Totaal	611	100,0
Niet van toepassing	20	
Totaal	631	

58. Voor mijn direct leidinggevende geldt: "afpraak is afspraak"

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	59	9,4
Eens	281	44,7
Niet mee eens/niet mee oneens	141	22,5
Oneens	106	16,9
Helemaal mee oneens	41	6,5
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

59. Mijn direct leidinggevende doet wat hij/zij zegt

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	51	8,1
Eens	301	47,8
Niet mee eens/niet mee oneens	136	21,6
Oneens	106	16,8
Helemaal mee oneens	36	5,7
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

60. Mijn direct leidinggevend(en) geeft het goede voorbeeld in zijn/haar gedrag

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	50	7,9
Eens	282	44,8
Niet mee eens/niet mee oneens	165	26,2
Oneens	99	15,7
Helemaal mee oneens	33	5,2
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

61. Mijn direct leidinggevende neemt het niet voor zijn mensen op als dat nodig is

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	39	6,3
Eens	114	18,3
Niet mee eens/niet mee oneens	142	22,8
Oneens	223	35,7
Helemaal mee oneens	106	17,0
Totaal	624	100,0
Niet van toepassing	7	
Totaal	631	

62. Mijn direct leidinggevende weet of er al dan niet gepest wordt

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	34	5,9
Eens	184	31,9
Niet mee eens/niet mee oneens	227	39,3
Oneens	105	18,2
Helemaal mee oneens	27	4,7
Totaal	577	100,0
Niet van toepassing	53	
Niet ingevuld	1	
Totaal	631	

63. Mijn direct leidinggevende durft in te grijpen wanneer er gepest wordt

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	61	10,6
Eens	247	42,7
Niet mee eens/niet mee oneens	172	29,8
Oneens	74	12,8
Helemaal mee oneens	24	4,2
Totaal	578	100,0
Niet van toepassing	53	
Totaal	631	

64. Mijn direct leidinggevende bevordert onderlinge samenwerking en teamvorming binnen mijn organisatieonderdeel

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	57	9,1
Eens	253	40,5
Niet mee eens/niet mee oneens	160	25,6
Oneens	112	17,9
Helemaal mee oneens	43	6,9
Totaal	625	100,0
Niet van toepassing	6	
Totaal	631	

65. Mijn direct leidinggevende bevordert samenwerking met andere organisatieonderdelen

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	37	5,9
Eens	256	41,2
Niet mee eens/niet mee oneens	228	36,7
Oneens	80	12,9
Helemaal mee oneens	21	3,4
Totaal	622	100,0
Niet van toepassing	9	
Totaal	631	

66. Ik kan met mijn problemen altijd bij mijn direct leidinggevende terecht

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	92	14,7
Eens	310	49,4
Niet mee eens/niet mee oneens	115	18,3
Oneens	81	12,9
Helemaal mee oneens	29	4,6
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

67. Mijn direct leidinggevende spreekt medewerkers aan op het behalen van hun resultaten

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	48	7,7
Eens	315	50,6
Niet mee eens/niet mee oneens	130	20,9
Oneens	105	16,9
Helemaal mee oneens	25	4,0
Totaal	623	100,0
Niet van toepassing	8	
Totaal	631	

68. Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	88	13,9
Eens	265	42,0
Niet mee eens/niet mee oneens	164	26,0
Oneens	67	10,6
Helemaal mee oneens	47	7,4
Totaal	631	100,0

69. Mijn direct leidinggevende straalt uit dat hij vertrouwen heeft in zijn medewerkers

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	71	11,3
Eens	266	42,4
Niet mee eens/niet mee oneens	173	27,5
Oneens	85	13,5
Helemaal mee oneens	33	5,3
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

70. Mijn direct leidinggevende laat merken dat hij vertrouwen in mij heeft

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	100	15,9
Eens	306	48,6
Niet mee eens/niet mee oneens	127	20,2
Oneens	64	10,2
Helemaal mee oneens	32	5,1
Totaal	629	100,0
Niet van toepassing	2	
Totaal	631	

71. Wanneer ik met mijn direct leidinggevende praat durf ik niet altijd te zeggen wat ik vind

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	32	5,1
Eens	130	20,7
Niet mee eens/niet mee oneens	91	14,5
Oneens	230	36,7
Helemaal mee oneens	144	23,0
Totaal	627	100,0
Niet van toepassing	4	
Totaal	631	

72. Mijn direct leidinggevende straalt uit dat hij/zij respect heeft voor mij

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	75	11,9
Eens	290	46,0
Niet mee eens/niet mee oneens	179	28,4
Oneens	60	9,5
Helemaal mee oneens	27	4,3
Totaal	631	100,0

**73. Ik voel mij soms door mijn direct leidinggevende bele-
digd of gekwetst**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	13	2,1
Eens	61	9,9
Niet mee eens/niet mee oneens	90	14,6
Oneens	217	35,3
Helemaal mee oneens	234	38,0
Totaal	615	100,0
Niet van toepassing	16	
Totaal	631	

**74. Ik kan er op vertrouwen dat mijn direct leidinggevende
op een rationele manier alle relevante belangen afweegt
als zij een beslissing neemt.**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	48	7,6
Eens	254	40,3
Niet mee eens/niet mee oneens	187	29,7
Oneens	106	16,8
Helemaal mee oneens	35	5,6
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

**75. Ik heb invloed op de besluitvorming van mijn direct
leidinggevende**

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	27	4,3
Eens	219	35,2
Niet mee eens/niet mee oneens	188	30,2
Oneens	122	19,6
Helemaal mee oneens	66	10,6
Totaal	622	100,0
Niet van toepassing	9	
Totaal	631	

76. De inhoud van mijn werk boeit me

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	266	42,2
Eens	297	47,1
Niet mee eens/niet mee oneens	46	7,3
Oneens	19	3,0
Helemaal mee oneens	3	0,5
Totaal	631	100,0

77. Ik ben bang om fouten te maken

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	14	2,2
Eens	54	8,6
Niet mee eens/niet mee oneens	89	14,2
Oneens	306	48,7
Helemaal mee oneens	165	26,3
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

78. De organisatie is bereid tot het uiterste te gaan om mij te helpen zo goed mogelijk te presteren

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	2	0,3
Eens	57	9,1
Niet mee eens/niet mee oneens	212	33,9
Oneens	230	36,8
Helemaal mee oneens	124	19,8
Totaal	625	100,0
Niet van toepassing	6	
Totaal	631	

79. De organisatie is trots op mijn werkprestaties en laat dat blijken

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	5	0,8
Eens	67	10,6
Niet mee eens/niet mee oneens	168	26,7
Oneens	249	39,5
Helemaal mee oneens	141	22,4
Totaal	630	100,0
Niet van toepassing	1	
Totaal	631	

80. Nieuwe ideeën over het werk of de organisatie worden beloond

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	2	0,3
Eens	75	12,2
Niet mee eens/niet mee oneens	250	40,6
Oneens	190	30,8
Helemaal mee oneens	99	16,1
Totaal	616	100,0
Niet van toepassing	15	
Totaal	631	

81. Ik ben trots op het werk dat ik doe bij de politieregio Gelderland-Midden

	Aantal	Percentage
Helemaal mee eens	125	19,9
Eens	274	43,6
Niet mee eens/niet mee oneens	157	25,0
Oneens	49	7,8
Helemaal mee oneens	23	3,7
Totaal	628	100,0
Niet van toepassing	3	
Totaal	631	

83 Geef aan voor welk onderdeel u werkzaam bent van de politieregio Gelderland-Midden?

	Aantal	Percentage
Korpsleiding	14	2,2
District Arnhem Veluwezoom	165	26,4
District Rivierenland	104	16,6
District West Veluwe/Vallei	113	18,1
Regiostaf	97	15,5
Divisie Justitiële zaken	117	18,7
Communicatie	7	1,1
Unit vreemdelingenpolitie	6	1,0
Bureau Conflict- en Crisisbeheersing	2	0,3
Totaal	625	100,0
Niet ingevuld	6	
Totaal	631	

84 U bent werkzaam in een van de districten, voor welke unit bent u werkzaam:

	Aantal	Percentage
Unit IJsselwaarden	21	5,9
Unit Arnhem-Noord	77	21,8
Unit Arnhem-Zuid	27	7,6
Unit Centrale Meldkamer Arnhem	30	8,5
Hondengeleiders	4	1,1
Unit West Veluwe Vallei-Noord	24	6,8
Unit West Veluwe Vallei-Midden	45	12,7
Unit West Veluwe Vallei-Renkum-Wageningen	22	6,2
Unit Verkeer	9	2,5
Unit Rivierenland-Oost	36	10,2
Unit Rivierenland-West	34	9,6
Unit Parketpolitie	24	6,8
Totaal	353	100,0
Niet ingevuld	278	
Totaal	631	

85 U bent werkzaam in de regiostaf, kunt u aangeven voor welk onderdeel u werkzaam bent:

	Aantal	Percentage
Stafdienst Control	19	20,4
Personeel & organisatie	20	21,5
Informatievoorziening en automatisering	8	8,6
Beleids- en bestuurszaken	11	11,8
Stafdienst Facilitair bedrijf	33	35,5
Regionaal bureau Communicatie	2	2,2
Totaal	93	100,0
Niet ingevuld	538	
Totaal	631	

86 Heeft u een leidinggevende functie?

	Aantal	Percentage
Ja	97	18,3
Nee	434	81,7
Totaal	531	100,0
Niet ingevuld	100	
Totaal	631	

87 Wat is uw leeftijd?

	Aantal	Percentage
19 – 24 jaar	11	1,8
25 – 29 jaar	44	7,1
30 – 34 jaar	68	11,0
35 – 39 jaar	75	12,1
40 – 44 jaar	105	17,0
45 – 49 jaar	134	21,6
50 – 54 jaar	124	20,0
55 – 59 jaar	52	8,4
60 – 64 jaar	6	1,0
Totaal	619	100,0
Niet ingevuld	12	
Totaal	631	

88 Hoe lang werkt u bij de politieregio Gelderland-Midden?

	Aantal	Percentage
0 tot 2 jaar	27	4,4
2 tot 5 jaar	61	9,9
5 tot 10 jaar	134	21,8
10 tot 15 jaar	98	15,9
15 tot 20 jaar	63	10,2
20 jaar of langer	232	37,7
Totaal	615	100,0
System	16	
Totaal	631	
