



Corps Courant of intranet?

Mediumkeuze en informatiebehoefte binnen het KLPD.

Auteur: M.L. Bomer

Afstudeercommissie: Dr. J.E.W.C. van Gemert-Pijnen - Universiteit Twente
Drs. O. Peters - Universiteit Twente

Afstudeerscriptie voor de opleiding Toegepaste Communicatiewetenschap,
Universiteit Twente, Enschede.

17 februari 2005

VOORWOORD

Voor veel mensen is het een droom, werken bij de politie. Voor mij was dat anders, tot ik een oproepje zag op Internet was het zelfs nog nooit bij me opgekomen dat ik mijn afstuderen ook bij de politie kon doorbrengen. Maar zodra ik die oproep zag, wist ik dat die voor mij ideaal was. En zo kwam ik terecht bij het zesentwintigste korps van de Nederlandse politie, het KLPD. Oftewel het Korps landelijke politiediensten, en niet de 'koninklijke landelijke politie dienst' zoals ik eerst dacht.

Ik heb er geen moment spijt van gehad, de opdracht was inderdaad leuk, net als mijn tijdelijke collega's en de organisatie. Ik heb heel veel geleerd in de zes maanden die ik in Villa B heb doorgebracht, maar ook heel veel gelachen. Bureau Communicatie bleek te bestaan uit een gezellige troep mensen die stuk voor stuk bereid waren mij te helpen waar dat kon en ik voelde me dan ook al snel op mijn gemak. Heel veel dank daarvoor!

Hoewel het onderzoek niet altijd verliep zoals ik dat wilde is het uiteindelijk toch allemaal goed gekomen. Helaas is het altijd zo dat je achteraf tig dingen weet die je de volgende keer anders zou doen. Maar ik ben toch best tevreden, en ik hoop jullie ook.

Een voorwoord zou geen voorwoord zijn als ik niet een paar mensen in het zonnetje zou plaatsen. Dus Femke en andere collega's van het KLPD, bij deze, zonder jouw steun en aanwijzingen had dit stuk er niet gelegen zoals het er nu ligt, de volgende stagiaire boft maar met zo'n begeleidster! Natuurlijk gaat ook mijn dank uit naar Lisette en Oscar voor vele uren begeleiding en alle feedback. Dan is er een plekje voor de meiden van de afstudeerkring, het was super om deze periode met jullie te delen, en ik heb heel veel gehad aan jullie steun. Nicky, bedankt voor alle opgewekte mailtjes en uren met warme chocola of een glaasje wijn, ik ben blij dat je mijn vriendinnetje bent! Natuurlijk verdienen ook mijn ouders en broertje een woord van dank, voor alle oppeppende telefoontjes en hulp. En tot slot is Jasper aan de beurt, voor alle troostende woorden, feedback, knuffels en steun: mille fois merci! Nu is het mijn beurt!

Enschede, februari 2005

SAMENVATTING

Deze scriptie onderzoekt welke factoren een relatie hebben met mediumkeuze en informatiebehoefte voor een specifieke doelgroep, namelijk de medewerkers van het Korps landelijke politiediensten (KLPD). Daarnaast wordt het bedrijfsblad van het KLPD, de Corps Courant, geëvalueerd. De verschillende factoren met een relatie tot mediumkeuze en informatiebehoefte zijn gebaseerd op een literatuurstudie. Het empirische onderzoek omvatte een schriftelijke vragenlijst onder de medewerkers van het KLPD, die door 743 respondenten beantwoord werd. De resultaten bevestigen het bestaan van een relatie tussen: informatiebehoefte; kennis van het medium; fysieke toegankelijkheid; waardering van de Corps Courant; informatiesoort; sociale werkomgeving; taak; leeftijd en mediumkeuze. Informatiebehoefte heeft volgens dit onderzoek enkel een relatie met sociale werkomgeving. Bovendien werd de Corps Courant positief geëvalueerd op basis van waarvan een aantal aanbevelingen konden worden opgesteld.

ABSTRACT

This paper investigates which factors do have a relationship with the media choice and the need for information of the employees of the National Police Services Agency (KLPD). Besides, the company magazine, Corps Courant, was evaluated. The factors that have a possible relationship with media choice and need for information are based on a literature study. The empirical study, a questionnaire in writing, was answered by 743 KLPD employees. The results confirm the existence of a relationship between: need for information; medium knowledge; physical accessibility; appreciation of the Corps Courant; information types; social working environment; age; task and media choice. Need for information was only related to the social working environment of the employee. Moreover the Corps Courant was positively evaluated, and the survey lead to some useful recommendations.

MANAGEMENTSAMENVATTING

Dit onderzoek heeft twee doelstellingen nagestreeft. Nagaan welke factoren een relatie hebben met de mediumkeuze en informatiebehoefte van medewerkers van het KLPD. Daarnaast werd ook de Corps Courant geëvalueerd.

Uit de literatuur over onder meer het mediumkeuzeproces en de Media Richness Theory bleek dat er een aantal factoren mogelijk gerelateerd waren aan mediumkeuze en informatiebehoefte. Dit waren: informatiebehoefte; kennis van het medium; fysieke toegankelijkheid; waardering van de Corps Courant; informatiesoort; sociale werkomgeving; leeftijd; en taak.

Door middel van een schriftelijke vragenlijst zijn deze relaties onderzocht en is daarnaast de Corps Courant geëvalueerd. Deze enquête leverde een respons op van 743 medewerkers, dat is 16.51%. De gemiddelde leeftijd was 43.64. Er hebben twee keer zoveel executieven als administratief-technischen meegedaan en een kwart van de respondenten had een leidinggevende functie.

Op basis van de resultaten bleek dat er een relatie was tussen sociale werkomgeving; taak; informatiesoort; informatiebehoefte; fysieke toegankelijkheid; gebruiksfrequentie; waardering en mediumkeuze. En daarnaast tussen de sociale werkomgeving en de informatiebehoefte van de medewerker.

Bovendien werd geconcludeerd dat de Corps Courant door de respondent positief geëvalueerd is met een 6.8. De Corps Courant wordt door de respondenten gezien als interessant en leuk. Respondenten lezen meer dan de helft van het bedrijfsblad, zij lezen zowel over de eigen dienst als over andere diensten en zij lezen hun bedrijfsblad thuis. Over het algemeen zijn de respondenten tevreden met de huidige inhoudelijke en uiterlijke kenmerken van de Corps Courant. De huidige verschijningsfrequentie is volgens de respondenten prima. Ook de vaste onderdelen worden positief beoordeeld. Daarnaast gaat de voorkeur van respondenten uit naar de huidige krantvorm.

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek worden onder andere de volgende aanbevelingen gedaan:

- Fysieke toegankelijkheid intranet verbeteren
 - Informatie via het juiste medium verspreiden
 - Cursus intranetgebruik aanbieden
 - Aandacht besteden aan vormgeving en inhoud
 - Meer plaats inruimen voor kritische kanttekeningen
 - Corps Courant blijven versturen naar huisadres
 - Verschijningsfrequentie Corps Courant niet veranderen
 - Stoppen met het kinderkatern
 - Doorgaan met overige vaste onderdelen
 - Eenzijdigheid voorkomen door betere verdeling onderwerpen
-

- Krantvorm behouden
- Informatie over wetgeving & jurisprudentie op intranet
- Vacatures op intranet
- Informatie van KL, KMT, OR en MR op intranet
- Gegevens medewerkers (kenniskaart) op intranet
- Meer informatie over operationeel werk in Corps Courant
- Ontspannende informatie in Corps Courant
- Correcte en volledige personalia
- Corps Courant in kleur en modernere lay-out

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	1
Samenvatting.....	2
Abstract	2
Managementsamenvatting	3
Inhoudsopgave.....	5
1 Inleiding.....	8
1.1 KLPD	8
1.2 Bureau Communicatie	9
1.3 Parallele Communicatie binnen het KLPD	10
1.3.1 Corps Courant	10
1.3.2 Intranet.....	10
1.4 Doelstelling	11
1.5 Belang onderzoek	12
1.6 Indeling scriptie	12
2 Theorisch kader.....	13
2.1 Achtergrond mediumkeuze.....	13
2.2 Mediumkeuzeproces.....	14
2.3 Media Richness Theory	16
2.4 Factoren die een rol spelen bij mediumkeuze.....	18
2.4.1 Informatiebehoefte	18
2.4.2 Kennis van het medium	18
2.4.3 Fysieke toegankelijkheid	19
2.4.4 Waardering	19
2.4.5 Informatiesoort	20
2.4.6 Sociale werkomgeving	20
2.4.7 Leeftijd.....	21
2.4.8 Taak	21
2.5 Onderzoeks- en subvragen	22
3 Methoden	24
3.1 Procedure.....	24
3.2 Keuze onderzoeksinstrument.....	24
3.3 Proefpersonen	25
3.4 Pretests	26
3.5 Onderzoeksinstrument	26
3.5.1 Mediumkeuze en informatiebehoefte.....	26
3.5.2 Factoren	27
3.5.3 Evaluatie Corps Courant.....	29

3.6	Analysemethoden	31
4	Resultaten	32
4.1	Mediumkeuze & informatiebehoefte	32
4.1.1	Mediumkeuze	32
4.1.2	Informatiebehoefte	32
4.2	Socio-demografische gegevens respondenten	32
4.2.1	Bedrijfsonderdeel	32
4.2.2	Standplaats	33
4.2.3	Leeftijd	33
4.2.4	Soort werk	33
4.2.5	Functie medewerker	33
4.2.6	Fysieke toegankelijkheid	34
4.2.7	Gebruiksfrequentie Intranet	34
4.3	Evaluatie Corps Courant	35
4.3.1	Beeld Corps Courant	35
4.3.2	Leeswijze Corps Courant	36
4.3.3	Verschijningsfrequentie Corps Courant	36
4.3.4	Inhoud en vormgeving Corps Courant	36
4.3.5	Reden voor lezen Corps Courant	38
4.3.6	Gemiste informatie	39
4.3.7	Aanvullende opmerkingen	39
4.4	Relaties	39
4.4.1	Informatiebehoefte	39
4.4.2	Gebruiksfrequentie	40
4.4.3	Fysieke toegankelijkheid	40
4.4.4	Waardering	40
4.4.5	Informatiesoort	40
4.4.6	Sociale werkomgeving	42
4.4.7	Leeftijd	43
4.4.8	Taak	43
5	Discussie & Conclusie	44
5.1	Mediumkeuze en informatiebehoefte	44
5.2	Factoren	44
5.2.1	Informatiebehoefte	44
5.2.2	Gebruiksfrequentie	44
5.2.3	Fysieke toegankelijkheid	44
5.2.4	Waardering	45
5.2.5	Informatiesoort	45
5.2.6	Sociale werkomgeving	45

5.2.7	Leeftijd.....	46
5.2.8	Taak	46
5.3	Evaluatie Corps Courant	46
6	Reflectie	47
6.1	Mbt de operationalisatie van de factoren	47
6.1.1	Informatiebehoefte	47
6.1.2	Kennis.....	47
6.1.3	Fysieke toegankelijkheid	47
6.1.4	Waardering	47
6.1.5	Informatiesoort	48
6.1.6	Sociale werkomgeving	48
6.1.7	Leeftijd.....	49
6.1.8	Taak	49
6.2	Mbt het onderzoeksinstrument	49
6.3	Mbt de respons	50
6.4	Mbt generaliseerbaarheid resultaten	51
7	Aanbevelingen.....	52
	Nawoord.....	55
	Referenties	56
	Bijlagen.....	58

1 INLEIDING

Deze scriptie is een verslag van een onderzoek naar de informatievoorziening binnen het Korps landelijke politiediensten (KLPD). In dit hoofdstuk komt allereerst de aanleiding tot dit onderzoek aan bod.

Medewerkers van het KLPD ontvangen iedere twee weken de Corps Courant. De Corps Courant is het bedrijfsblad van het KLPD dat door de communicatieafdeling van het korps gebruikt wordt om de medewerkers op de hoogte te houden van allerhande informatie van korpsbreed belang. Daarnaast hebben medewerkers op hun werkplek toegang tot het KLPD-intranet. Nieuws waarbij de actualiteit een grote rol speelt, zoals overlijdensberichten, wordt aan medewerkers meegedeeld via een zogenaamde mail-to-all. Dit laatste is een e-mail die in één keer naar het complete adressenbestand van het KLPD kan worden verzonden. De eindverantwoordelijkheid voor deze mails ligt bij Bureau Communicatie.

Omdat het huidige intranet uit z'n voegen barst wordt er momenteel een nieuw intranet ontwikkeld. De komst van dit nieuwe intranet vormt de aanleiding voor dit onderzoek. Bureau Communicatie is er namelijk van overtuigd dat het intranet veranderingen zal meebrengen voor de huidige informatievoorziening via de Corps Courant en ontwerpt daarom aan een nieuwe mediamix. Het doel van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst wil Bureau Communicatie inventariseren via welk medium (Corps Courant/ Intranet) de medewerkers bepaalde informatie willen ontvangen. Het tweede doel is het achterhalen wat de medewerkers van de huidige Corps Courant vinden.

Om een antwoord te kunnen geven op deze vragen is onderzoek onder de medewerkers van het KLPD noodzakelijk. Deze scriptie doet verslag van dit onderzoek. Maar om het onderzoek beter te kunnen plaatsen wordt allereerst ingegaan op de opdrachtgever, het KLPD,.

1.1 KLPD

Het Korps landelijke politie diensten vormt, naast de 25 zogenaamde regiokorpsen, het 26^e korps van de Nederlandse politie. De regionale korpsen dragen zorg voor de uitvoering van de politietaken in één bepaalde regio. Het KLPD voert, als landelijk politiekorps, bovenregionale, nationale en internationale politietaken uit. Naast een aantal zelfstandige en coördinerende taken, biedt het KLPD voornamelijk ondersteuning aan de regionale korpsen. Deze ondersteuning vindt plaats in de vorm van mensen, materieel en technologie.

Het KLPD valt onder de verantwoordelijkheid van de van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en wordt geleid door een korpschef. Het KLPD bestaat uit twaalf operationele diensten, die de kernactiviteiten van het korps betreffen, vier concerndiensten en vier centrale stafbureaus, waaronder Bureau Communicatie. Figuur 1.1 toont het organogram van het KLPD.



Figuur 1.1 Organogram KLPD

Bij het KLPD werken 4500 mensen, verdeeld over executieve (60%) en non-executieve (administratief-technische) functies (40%). Een executieve functie wil zeggen dat die persoon een uniform mag dragen, de daadwerkelijke uitvoerders. Van de medewerkers zijn ongeveer 3600 man, en 900 vrouw.

1.2 *Bureau Communicatie*

De opdracht voor dit onderzoek werd gegeven door Bureau Communicatie. Dit Bureau draagt zorg voor de korpsbrede interne en externe communicatie. Het Bureau volgt drie hoofdprocessen: persvoorlichting; intern communicatieadvies; en media. Het eerste hoofdproces betreft veelal voorlichting over de Dienst Verkeerspolitie, de Dienst Spoorwegpolitie en de Dienst Waterpolitie, ook eventuele andere vragen en verzoeken van de pers worden hier afgehandeld. De medewerkers van het hoofdproces intern communicatieadvies geven advies over kwesties die de interne communicatie betreffen, zoals de communicatie van de concerndienst P&O en de communicatie van beleidsprogramma's aan de medewerkers van het korps, zoals de communicatie van het project C2000 (C2000 is het nieuwe digitale communicatiesysteem van hulpverleningsdiensten). Dan rest nog het hoofdproces media, hieronder vallen onder andere de ontwikkeling van de Corps Courant, jaarverslag, folders en het invullen en onderhouden van inter- en intranet.

De interne communicatie die door Bureau Communicatie wordt verzonden is voornamelijk parallelle communicatie, de volgende paragraaf vertelt hier meer over.

1.3 *Parallele Communicatie binnen het KLPD*

Dit onderzoek richt zich op twee media die gebruikt worden voor de parallelle communicatie binnen het KLPD. Onder parallelle communicatie wordt verstaan dat medewerkers rechtstreeks benaderd worden vanuit een centraal punt in de organisatie (Vos & Schoemaker, 1998, Koeleman, 1997, Rebel, 2000). Parallelle communicatie is veelal het gevolg van latente informatiebehoefte bij de ontvanger (Rebel, 2000), dat wil zeggen dat de zender communicatie ziet als een pro-actieve handeling. De organisatie vermoedt dat de ontvanger behoefte heeft aan informatie en speelt hierop in door de informatie te verstrekken. Daarnaast past de communicatie in het beleid van de organisatie, er wordt gecommuniceerd wanneer de situatie daarvoor geschikt is en wanneer er positieve effecten verwacht worden van de communicatie. Dit gebeurt ook bij de twee media waar dit onderzoek zich op richt, de Corps Courant en het intranet.

1.3.1 Corps Courant

Een bedrijfsblad als de Corps Courant is een kenmerkend medium voor de parallelle communicatievorm (Vos & Schoemaker, 1998). De Corps Courant verschijnt tweewekelijks op A3-formaat, omvat tussen de acht en twaalf pagina's en is gedrukt in zwart-wit met blauw als accentkleur. De medewerkers krijgen de Corps Courant thuis gestuurd. Evenals een aantal externe belanghebbenden. In het redactiestatuut wordt de Corps Courant omschreven als bedrijfsblad. Het heeft als belangrijkste doelstellingen het verstrekken van informatie over het beleid, organisatorische en sociale aangelegenheden en andere ontwikkelingen die te maken hebben met het korps aan de medewerkers van het KLPD (Redactiestatuut, 1998). In dat zelfde statuut staat ook dat de korpsleiding inziet dat de noodzaak van redactionele vrijheid voor de redactie van de Corps Courant bestaat. Echter zij verlangt wel dat de redactie erkent dat deze redactionele vrijheid wordt ingeperkt door het organisatiebelang van het KLPD, zoals dat door de korpsleiding is of wordt bepaald (Redactiestatuut, 1998).

1.3.2 Intranet

Intranet is eigenlijk een soort Internet maar dan binnen een organisatie. Curtin (1997) definieert het intranet als "een organisationeel communicatienetwerk gebaseerd op internettechnologie, dat een onderdeel vormt van de interne communicatie in organisaties." Op deze manier heeft het bedrijf of de organisatie, in dit geval het KLPD, een relatief goedkope en eenvoudige manier om corporate informatie aan alle medewerkers te distribueren (Watson, 1997). Koeleman (1997) omschrijft intranet als een digitale omgeving waarbinnen bestaande media kunnen worden opgenomen die bovendien zullen en kunnen worden aangevuld met nieuwe toepassingen. Intranet valt niet direct onder de parallelle

communicatie omdat het ook mogelijkheden tot interactie biedt (Koeleman, 1997). Echter in de eerste fase van het project KLPD-web (intranet) staat (Business Case, 2003) het aanbieden van informatie centraal. Dit is een activiteit waarbij weinig tot geen sprake is van interactie met de ontvanger. Het aanbieden van informatie is ook iets dat vanuit een centraal punt gebeurt en dat in principe alle medewerkers tegelijkertijd betreft. Vandaar dat het intranet in dit onderzoek als een parallel communicatiemedium wordt gezien.

De uitgangspunten voor het nieuwe intranet van het KLPD zijn:

- Een gemeenschappelijke herkenbare uitstraling voor zowel de medewerkers binnen het KLPD als naar organisaties buiten het KLPD (zoals de overige 25 korpsen, deze hebben een beperkte toegang).
- Toegevoegde waarde door de dagelijkse werkzaamheden effectiever en efficiënter te laten verlopen naarmate het KLPD-web meer functionaliteiten gaat ontsluiten en meer (politie)mensen er gebruik van gaan maken.
- De mogelijkheden om (actief) kennis te brengen en te halen en daarmee de ontwikkeling van kennismanagement bij het KLPD (Business Case, 2003).

Hoewel de technologie achter intranet relatief eenvoudig is, kunnen inhoud en onderhoud van dit medium voor hoofdbrekens zorgen (Watson, 1997). Dit onderzoek is dan ook bedoeld om Bureau Communicatie meer houvast te bieden bij het inrichten van het nieuwe intranet.

1.4 Doelstelling

Met de komst van het nieuwe intranet zijn er binnen Bureau Communicatie een aantal vragen ontstaan die ze door middel van dit onderzoek graag beantwoord willen zien. Zoals gezegd in de aanleiding is er allereerst behoefte aan een antwoord op de vraag via welk medium medewerkers bepaalde informatie willen ontvangen. Ook wil Bureau Communicatie weten aan welke informatie behoefte is en welke factoren aan zowel de mediumkeuze als informatiebehoefte van de medewerker gerelateerd zijn. Dit is mede bedoeld als houvast bij het inrichten van het KLPD-intranet. Daarnaast wil Bureau Communicatie graag weten wat medewerkers van de huidige Corps Courant vinden. Bovendien willen ze weten of er een 'markt' is voor een magazine in plaats van de Corps Courant. Het doel van dit onderzoek is dus tweeledig:

1. het geven van inzicht in de factoren die gerelateerd zijn aan de mediumkeuze en informatiebehoefte van medewerkers van het KLPD;
2. alsmede het evalueren van de Corps Courant door middel van het houden van een enquête onder de medewerkers van het KLPD.

Hieruit vloeit een drietal centrale vragen:

1. Wat is de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerkers van het KLPD?

2. Welke factoren hebben een relatie met de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerkers van het KLPD?
3. Hoe evalueren de medewerkers van het KLPD de Corps Courant?

In het volgende hoofdstuk worden deze vragen op basis van theoretische concepten werden verijnd.

1.5 Belang onderzoek

De conclusies die uit dit onderzoek getrokken kunnen worden, zullen leiden tot concrete aanbevelingen. Deze aanbevelingen zullen zowel de plaats van bepaalde informatie betreffen als de Corps Courant. De aanbevelingen dienen als input voor het opstellen van een nieuwe mediamix voor de interne communicatie van het KLPD. Gezien de impact van de komst van het nieuwe intranet en eventuele veranderingen van de informatievoorziening is het van belang dat medewerkers daarin betrokken worden. Dit onderzoek voorziet daarin.

Ook is er belang voor de communicatiewetenschap, er wordt een probleem onderzocht dat voor veel organisaties heel herkenbaar zal zijn. Bestaande theorieën die bij het probleem aansluiten worden meegenomen in het onderzoek, en met deze specifieke populatie kunnen bestaande inzichten verrijkt worden.

1.6 Indeling scriptie

Het vervolg van deze scriptie doet verslag van het onderzoek dat is uitgevoerd om de doelstelling (§1.5) te kunnen beantwoorden. Allereerst worden in het tweede hoofdstuk de theoretische concepten besproken waarop de onderzoeksvragen en het onderzoeksinstrument gebaseerd zijn. De methode van onderzoek, en daarmee ook het instrument, komt aan bod in hoofdstuk 3. De resultaten van het empirische onderzoek worden gepresenteerd in hoofdstuk 4. Daarna zijn de conclusies en de inhoudelijke discussie aan de beurt (hoofdstuk 5). Een reflectie op het onderzoek bevindt zich in hoofdstuk 6. Tenslotte worden de aanbevelingen gedaan die voortvloeien uit de resultaten van dit onderzoek (hoofdstuk 7).

2 THEORISCH KADER

In dit hoofdstuk komen voor dit onderzoek relevante theoretische concepten ter sprake. Met behulp van deze concepten zullen de centrale vragen verfijnd worden. Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan bod. Allereerst is het de beurt aan de achtergrond van mediumkeuze (§2.1), vervolgens komt het mediumkeuzeproces aan bod (§2.2) en vervolgens komt de Media Richness theorie ter sprake (§2.3). Daarna zijn de factoren die een rol spelen bij mediumkeuze en informatiebehoefte beschreven (§2.4). Tenslotte worden de subvragen gepresenteerd die op basis van de theoretische concepten zijn opgesteld (§2.5).

2.1 *Achtergrond mediumkeuze*

Een breed scala aan onderzoeken toont de problematiek van het op een effectieve manier aanleveren van informatie aan (Henry, 2001). Ook dit onderzoek richt zich op deze vraag, via welk medium moet bepaalde informatie aangeleverd worden volgens de medewerkers van het KLPD? Dit naar aanleiding van de ontwikkeling van een nieuw intranet.

Koeleman (1997, 2000) stelt dat het waarschijnlijk is dat bestaande media worden opgenomen in intranet, en dat dit in feite een bedreiging vormt voor bestaande gedrukte media als het bedrijfsblad. Madonik (1990) stelt dat individuen een voorkeur hebben voor een bepaald medium en dat communicatie verbeterd kan worden door dit geprefereerde medium in te zetten. Volgens Stevens, Williams & Smith (2000) is het in een marketingcontext van aanzienlijk belang voor psychologen en marketeers om te begrijpen hoe en waarom individuen kiezen voor een bepaald communicatiemedium. Dit onderzoek speelt zich echter niet af in een marketingcontext maar in een context waar interne communicatie een rol speelt. Ook in deze context geldt natuurlijk dat het voor de medewerkers communicatie van belang is om te begrijpen waarom medewerkers kiezen voor een bepaald communicatiemedium. Immers, als de communicatiemedewerker een boodschap wil overbrengen is het van belang dat hij weet in welk communicatiemedium de ontvangende medewerker die boodschap verwacht of wil lezen.

Omdat zowel de capaciteit van de mens om informatie te verwerken als de tijd beperkt zijn wordt de keuze van het medium steeds belangrijker. Bovendien stelt Henry (2001) dat de hoeveelheid beschikbare informatie, de hoeveelheid informatie die door individuen überhaupt gebruikt kan worden al ver overschrijdt. Een vraag die daarom volgens Henry (2001) altijd gesteld zou moeten worden is: zullen de medewerkers de technologie primair voor entertainment of informatie gebruiken? In dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat het intranet primair voor informatie gebruikt gaat worden omdat het een medium is dat tijdens werktijd gebruikt wordt en daarom weinig van doen heeft met entertainment.

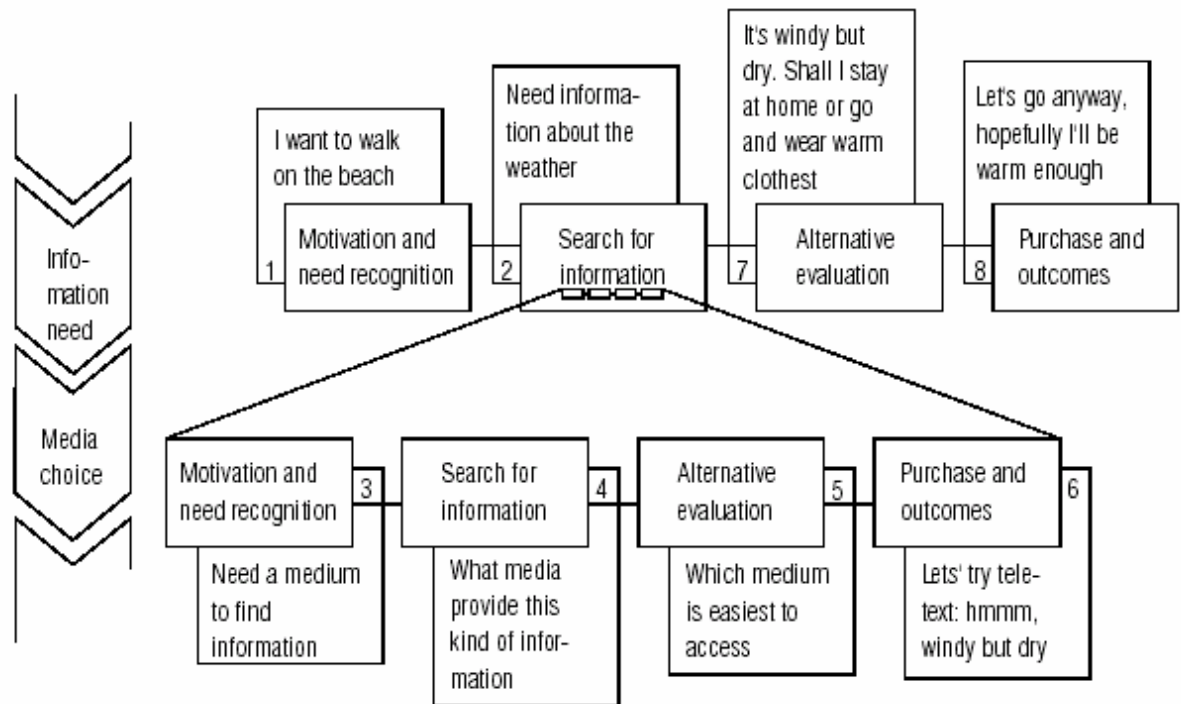
Vooralsnog is er niet veel onderzoek naar de kwestie van het hoe en waarom van een bepaald medium is gedaan, het merendeel van de onderzoeken richt zich op de adoptie van nieuwe media. In zekere zin is het intranet binnen het KLPD nieuw te noemen, het wordt

immers geheel opnieuw ontwikkeld. Maar het gaat in dit onderzoek niet om de adoptie of acceptatie van een nieuw medium. Het gaat om wat volgens de medewerkers de meest effectieve methode om informatie te verspreiden is wanneer twee verschillende media ter beschikking staan. In dit onderzoek staat de medewerker centraal, welke factoren spelen mee wanneer hij kiest voor een bepaald medium via welk hij bepaalde informatie wil ontvangen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang om (a) te onderzoeken hoe de medewerker die keuze maakt, (b) welke factoren een rol spelen bij die keuze, en (c) om welk soort informatie het gaat. De eerste vraag wordt behandeld in paragraaf 2.2, met behulp van het mediumkeuzeprocessmodel (Van de Wijngaert, 1999) en paragraaf 2.3, met behulp van de Media Richness theorie (Daft & Lengel, 1986). De tweede en derde vraag komen aan bod in paragraaf 2.4.

2.2 Mediumkeuzeprocess

Einhorn & Hogarth (1981) stellen dat een keuze een uitkomst is van een keuzeprocess. Het consumer decision process model (Einhorn & Hogarth, 1981; Engel, Blackwell & Miniard, 1990) is een voorbeeld van een dergelijk proces. Het schetst een gefaseerd proces van beslissen. De verschillende fasen zijn: motivatie en behoefteherkenning, zoektocht naar informatie, evaluatie van alternatieven, aankoop en conclusie (Einhorn & Hogarth, 1981; Engel, Blackwell & Miniard, 1990). Van de Wijngaert (1999) betreft deze theorie in haar onderzoek op mediumkeuze. Zij doet dit aan de hand van het model in figuur 2.1 dat is gebaseerd op het model van Engel et al. (1990).

De bovenste helft van het model in figuur 2.1 toont hoe een informatiebehoefte wordt opgelost. De onderste helft toont de manier waarop een medium wordt gekozen. Dit verloopt op veelal dezelfde wijze als het oplossen van een informatiebehoefte. Op deze manier is de keuze voor een bepaald medium ondergeschikt aan de vraag welke informatie nodig is om een bepaald probleem op te lossen. De vraag die nu gesteld wordt luidt namelijk: 'wat is het beste medium om de informatie te vinden die het genoemde probleem oplost?' Op deze laatste vraag concentreert dit onderzoek zich, echter de vraag wordt iets anders geformuleerd, namelijk 'wat is volgens medewerkers het beste medium om bepaalde informatie ontvangen?'. In dit onderzoek is de informatie namelijk niet altijd van probleemoplossende aard. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is bovenstaande vraag van Van de Wijngaert (1999) echter essentieel, omdat deze zeer dichtbij de probleemstelling ligt en daardoor een relevant vertrekpunt vormt in dit onderzoek.



Figuur 2.1 Mediumkeuzeprocesmodel Van de Wijngaert (1999)

Het mediumkeuzeproces is gerelateerd aan stappen 3 tot en met 6 zoals die getoond zijn in figuur 2.1:

- Motivatie en behoefteherkenning (stap 3). De motivatie om deze stap te doorgaan heeft te maken met het doel en de behoefte. In dit geval is het doel het vinden van een medium dat in de informatiebehoefte kan voorzien. Er wordt dus erkend dat er behoefte is aan een bepaald medium. Een voorbeeld van het verloop van dit proces is als volgt. Een medewerker heeft iets opgevangen over een nieuw computerbeleid en wil daar graag meer van weten.
- Zoektocht naar informatie (Stap 4). De volgende stap is het zoeken naar informatie over verschillende alternatieven die in de behoefte zouden kunnen voorzien. In dit geval betekent het dat er informatie over verschillende media gezocht moet worden. Echter er wordt niet verwacht dat de gebruiker voldoende gemotiveerd is om informatie te zoeken over de kenmerken van verschillende media om een medium te kiezen om in de informatiebehoefte te voorzien. Mediumkeuze is namelijk een low involvement activiteit. (Van de Wijngaert, 1999) De zoektocht wordt gelimiteerd tot het geheugen, dit is meestal voldoende bij de keuze voor een medium. In het voorbeeld wil dit dus zeggen dat de medewerker in zijn hoofd nagaat of hij de informatie die hij zoekt eerder zal vinden in de Corps Courant danwel op intranet.

- Evaluatie van alternatieven (Stap 5). Vervolgens worden de alternatieven vergeleken. Als slechts één alternatief als nuttig wordt ervaren, zal dat medium worden gekozen. Wanneer er meerdere alternatieven beschikbaar zijn, komt de kwestie van toegankelijkheid aan bod. De medewerker uit het voorbeeld denkt dat hij de gezochte informatie het snelst op intranet kan vinden. Echter hij zit thuis en heeft op dat moment geen toegang tot het intranet, de Corps Courant ontvangt hij echter thuis en hij besluit dit medium te kiezen.
- Aankoop en conclusies (Stap 6). In geval van mediumkeuze is het gebruikelijk de keuze proefondervindelijk te maken. Als verwachtingen worden waargemaakt wordt een nieuwe, vergelijkbare informatiebehoefte op dezelfde manier opgelost met dat medium. Als het medium geen adequaat antwoord geeft, zal dat medium de volgende keer niet opnieuw gekozen worden (Van de Wijngaert, 1999). De medewerker heeft gezocht naar informatie over het nieuwe computerbeleid in de Corps Courant en deze ook gevonden. Het is waarschijnlijk dat hij wanneer hij een volgende keer informatie zoekt over een nieuw beleid opnieuw de Corps Courant ter hand neemt.

Dit model sluit goed aan bij dit onderzoek omdat het inzicht geeft in de manier waarop de medewerker een bepaald medium kiest. Daarnaast komen uit het procesmodel een aantal factoren naar voren die mogelijk een relatie hebben met mediumkeuze. Deze factoren zijn: informatiebehoefte (stap 3); kennis van het medium (stap 4); fysieke toegankelijkheid (stap 5); en waardering (stap 6). In paragraaf 2.4 wordt elke factor apart toegelicht.

2.3 Media Richness Theory

Een bekende theorie waar het mediumkeuze betreft is de Media Richness theorie (MRT) (Daft & Lengel, 1986). De MRT gaat uit van het standpunt dat een rijker medium beter geschikt is om ambigue informatie, dat wil zeggen informatie die voor verschillende uitleg vatbaar is, over te brengen dan een arm medium (Daft & Lengel, 1986). Deze rijkheid wordt volgens de grondleggers van deze theorie Daft & Lengel (1986) bepaald door (a) de beschikbaarheid van onmiddellijke feedback; (b) het gebruik van meerdere cues, zoals fysieke aanwezigheid van de boodschapper, stemintonatie, lichaamsgebaren, grafische symbolen enz.; (c) het gebruik van natuurlijke taal om een brede set van concepten en ideeën over te brengen; en (d) de persoonlijke focus van het medium. Ten tweede is er het begrip 'mediarijkheid'. Daft & Lengel geven een aantal kenmerken van deze rijkheid. De vraag is of de Corps Courant en het nieuwe intranet veel in rijkheid verschillen. Hierover is vooralsnog geen literatuur bekend. In tabel 2.1 een overzicht van de kenmerken en hoe beide middelen daar op scoren.

Tabel 2.1 Rijkheid van de Corps Courant en het KLPD-intranet op basis van kenmerken mediarijkeid

Kenmerken mediarijkeid	Medium	
	Corps Courant	KLPD-intranet
Fysieke aanwezigheid	-	+
Grafische symbolen	+	+
Natuurlijke taal	+	+
Persoonlijke focus	-	-
Onmiddellijke feedback	-	+

Beide media die in dit onderzoek een rol spelen zouden door Daft & Lengel als relatief arme media worden beschouwd, niet geschikt om ambigue of complexe boodschappen over te brengen. Intranet heeft een streepje voor op de schaal van rijkheid omdat dit medium in theorie de mogelijkheid biedt tot interactie.

De MRT had in eerste instantie betrekking op de communicatie van taken door managers aan ondergeschikten. De MRT redeneert dus oorspronkelijk vanuit de manager en dit onderzoek vanuit de medewerker. Echter net als bij andere onderzoeken gebeurt (El-Shinnawy & Markus, 1998) wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat voor de medewerker de keuze voor een bepaald medium om informatie te ontvangen gepaard gaat met een aantal overwegingen die ook voor de manager van toepassing zijn.

Dit model van managementcommunicatie is veel bestudeerd en de resultaten van deze studies zijn gemengd (Sheer, 2004). Nieuwe media, waartoe ook intranet behoort, hebben de MRT geconfronteerd met zijn eendimensionaliteit. Dit komt met name naar voren in het feit dat de MRT ervan uitgaat dat de manager enkel een instrumenteel doel voor ogen heeft. Volgens Sheer (2004) heeft een manager echter meerdere doelen voor ogen, menselijke communicatie heeft namelijk veelal drie typen doelen: instrumenteel (zoals de MRT veronderstelt); relationeel; en zelf-presentationeel. Dat betekent dat wanneer een manager een keuze maakt voor een bepaald medium voor hem ook mee kan spelen of de boodschap een negatieve of positieve waarde heeft. Immers zijn relatie met de medewerker, maar ook het beeld dat die medewerker van de manager heeft spelen een rol. In de MRT is het sleutelwoord 'ambigüiteit', volgens Sheer (2004) blijft de propositie echter ook hanteerbaar wanneer dit woord vervangen wordt door 'complexiteit'. Informatie is complex wanneer het een hoge graad van moeilijkheid en onvoorspelbaarheid heeft. Als de manager, zakelijk bekeken tegelijkertijd relationele en zelf-prestationele doelen heeft, rijst de vraag of boodschappen met eenzelfde ambigüiteit worden ervaren als hebbende dezelfde complexiteit. Het bestaan van meerdere communicatieve doelen evenals hun mogelijke interactie voegt onvoorspelbare menselijke dimensies en emotionele aspecten toe aan een boodschap en verhoogt daarvan de complexiteit (Sheer, 2004). De propositie die hieruit volgt is vergelijkbaar met die van de originele MRT: managers gebruiken rijke media voor complexe onderwerpen en arme media

voor eenvoudige onderwerpen. Bovenstaande impliceert dat een goed passende 'fit' tussen informatiesoort en medium van belang is om effectief te kunnen communiceren. In dit onderzoek betekent dat onderzocht moet worden of medewerkers verschillende informatiesoorten via verschillende media willen ontvangen. In §2.4.5 wordt deze factor nader toegelicht.

2.4 Factoren die een rol spelen bij mediumkeuze

Naast de factoren die afgeleid zijn van het mediumkeuzeprocesmodel (§2.2) en de factor die is afgeleid van de MRT (§2.3) komen ook de demografische factoren in deze paragraaf aan bod. Henry (2001) stelt namelijk aan de orde dat persoonsgebonden kenmerken van invloed kunnen zijn op de waarschijnlijke implicatie van een nieuw, maar ook van een bestaand medium. Zeffane & Cheek (1995) bevestigen dat persoonlijke en demografische kenmerken significant effect hebben op de voorkeur voor het gebruik van bepaalde media. In deze paragraaf wordt elke factor afzonderlijk besproken.

2.4.1 Informatiebehoefte

Het door een individu ervaren verschil tussen de beschikbare kennis en de kennis die nodig is om bijvoorbeeld een vraag te beantwoorden wordt door Sepstrup (1977) informatiebehoefte genoemd. Zolang de behoefte aan bepaalde informatie bij de medewerker niet aanwezig is zal hij ook niet op zoek gaan naar die informatie. Dit impliceert dat het geen zin heeft om informatie te verstrekken waaraan geen behoefte bestaat. Soms is dit echter wel noodzakelijk. Bij de ontvangers van parallelle communicatie is de behoefte aan bepaalde informatie volgens Rebel (2000) namelijk latent aanwezig, dat betekent dat de ontvangers routinegedrag zullen vertonen en het instrument zullen scannen op voor hun interessante informatie. De ontvangers zijn dus niet direct actief te noemen, maar ook niet volkomen passief. Het hebben van behoefte aan bepaalde informatie kan echter wel van invloed zijn op de mediumkeuze van de medewerker (Van de Wijngaert, 1999). Wanneer hij geen behoefte aan bepaalde informatie heeft zou hij deze informatie wellicht liever geplaatst willen zien in een medium dat hem de mogelijkheid biedt deze informatie niet te ontvangen, zodat hij er niet ongewild mee geconfronteerd wordt. Het intranet biedt deze mogelijkheid, het verwacht van de medewerker namelijk een bepaalde activiteit (Koeleman et al., 2000).

Informatiebehoefte is op twee manieren in dit onderzoek betrokken. Allereerst is de informatiebehoefte een factor die mogelijk gerelateerd is aan mediumkeuze. Daarnaast is er mogelijk sprake van een relatie tussen de factoren *sociale werkomgeving*, *leeftijd*, *taak* en *informatiesoort* en informatiebehoefte.

2.4.2 Kennis van het medium

Volgens het mediumkeuzeprocesmodel (Van de Wijngaert, 1999) is het essentieel dat de medewerker kennis heeft van een medium alvorens dit medium te kiezen. Wat betreft het

KLPD-intranet en de Corps Courant wordt in dit onderzoek verondersteld dat de medewerkers over deze kennis beschikken, beide zijn binnen het KLPD namelijk bekende begrippen.

Omdat er wordt verondersteld dat beide media bij de medewerkers bekend zijn wordt in dit onderzoek een diepere betekenis van kennis onderzocht, namelijk ervaring met het medium. Trevino en Webster (1992) suggereren dat individuen met meer computerervaring en handigheid minder gehecht zijn aan de gevestigde vormen van communicatie en meer open staan voor de mogelijkheden die digitale media bieden. Bovendien betoogt Van de Wijngaert (1999) dat media die vaker gebruikt worden of waar de gebruiker ervaring mee heeft vaker gekozen zullen worden. Hoe meer ervaring de medewerker heeft met het intranet hoe vaker dit intranet dus gekozen zal worden om informatie te ontvangen. Er is dus sprake van een mogelijke relatie tussen ervaring en mediumkeuze. Ervaring wordt dus geoperationaliseerd als het vaker gebruikt hebben van een medium. In het vervolg van deze scriptie zal dan ook gerefereerd worden naar gebruiksfrequentie.

2.4.3 Fysieke toegankelijkheid

Naar aanleiding van het mediumkeuzeproces wordt de factor fysieke toegankelijkheid genoemd. Deze toegankelijkheid is persoonsgebonden, immers het al dan niet de beschikking hebben over bijvoorbeeld een computer verschilt per persoon. De rol van toegankelijkheid bij de keuze voor een medium wordt ook genoemd door Zeffane & Cheek (1995). Zij stellen dat personen met een gemakkelijkere toegang tot computerfaciliteiten en diegenen die de faciliteiten voor meerdere functies gebruiken waarschijnlijk de voorkeur geven aan computergebaseerde informatie.

El-Shinnawy & Markus (1998) constateerden dat het gebruiksgemak van een medium de mediumkeuze van een individu beïnvloedt. Gebruiksgemak heeft te maken met de ervaren inzet die noodzakelijk is om het medium te gebruiken (El-Shinnawy & Markus, 1998). Dit lijkt verband te houden met 'toegankelijkheid', dat al eerder werd genoemd in verband met het mediumkeuzeprocesmodel van Van de Wijngaert (1999). Een eerste vereiste voor een medium om gemakkelijk in gebruik te zijn is dat de gebruiker er op een eenvoudige manier toegang toe heeft. In dit onderzoek wil dat zeggen dat de medewerker een *computer met toegang tot het KLPD-intranet* tot zijn beschikking moet hebben. Er is dus sprake van een mogelijke relatie tussen de fysieke toegankelijkheid van het medium en de mediumkeuze van de medewerker.

2.4.4 Waardering

Hoe een medium gewaardeerd wordt door een individu is ook een persoonsgebonden kenmerk. Volgens Van de Wijngaert (1999) heeft de evaluatie van een medium invloed op de mediumkeuze van een individu. Media die positief geëvalueerd worden door de gebruiker kunnen rekenen op de voorkeur van de gebruiker. Zeffane & Cheek (1995) bevestigen dit, volgens hen is het door de gebruiker ervaren nut van een medium nauw gerelateerd aan zijn

intenties om dit medium te gebruiken. Er is dus sprake van een mogelijke relatie tussen de waardering van de medewerker voor een medium en zijn mediumkeuze. De waardering wordt in dit onderzoek geoperationaliseerd als rapportcijfer, omdat dit een veelgebruikte en eenvoudige manier is om waardering te meten op een dimensie van goed tot en met slecht (Den Boon & Van Niekerk, 1992).

2.4.5 Informatiesoort

Zoals reeds gesteld aan het eind van paragraaf 2.3 is er sprake van een mogelijke relatie tussen informatiesoort en mediumkeuze. Omdat er binnen de interne communicatie sprake is van verschillende functies, namelijk ondersteuning van de primaire bedrijfsprocessen, informatievoorziening en cultuurdrager (Rebel, 2000), worden er verschillende informatiesoorten onderkend. Koeleman (1997) onderscheidt vier verschillende informatiesoorten: taak-; beleids-; P&O; en motiverende informatie. Taakinformatie betreft informatie die direct betrekking heeft op het primaire proces. Beleidsinformatie heeft vanzelfsprekend betrekking op de informatie die verstrekt wordt over de gevolgde en te volgen strategieën. P&O informatie is veelal afkomstig van de afdeling Personeel & Organisatie of de Facilitaire Dienst en handelt over huishoudelijke zaken, regelingen en faciliteiten. Koeleman (1997) geeft geen omschrijving van motiverende informatie. Vos & Schoemaker (1998) geven als omschrijving van motiverende informatie dat deze informatie dient om "medewerkers gemotiveerd te houden voor werkzaamheden binnen de organisatie" en dat dit veelal informatie is over sociale aangelegenheden en vooruitzichten. In dit onderzoek worden de informatiesoorten van Koeleman (1997), samen met de definitie van motiverende informatie van Vos & Schoemaker (1998) gehanteerd. Dit onderzoek richt zich op twee middelen die binnen het KLPD ingezet worden voor parallelle communicatie. Omdat bij parallelle communicatie de informatie vanuit één punt wordt verstrekt gaat het hier vaak om informatie die voor de gehele organisatie (organisatiebreed) van belang is. Of in het geval van het KLPD: korpsbreed. Wanneer er sprake is van organisatie(korps)brede informatie bestaat vaak ook afdelingsspecifieke informatie, de vraag is of medewerkers deze informatie via een ander medium wensen te ontvangen dan korpsbrede informatie. Van de Wijngaert (1999) stelt bovendien dat individuen voor actuele informatie, zoals nieuws, eerder een digitaal medium kiezen.

2.4.6 Sociale werkomgeving

Een eerste persoonsgerelateerd kenmerk heeft te maken met de bevindingen van Gefen & Staub (1997) en Lind (2001) dat bij het gebruik en de perceptie van een communicatiekanaal door medewerkers, de medewerkers meer beïnvloed werden door hun collega's dan door hun superieuren. Het gebruik en de perceptie kan niet volledig op één lijn gesteld worden met mediumkeuze. Echter om gebruik te kunnen maken van een medium

dient dit medium eerst door de gebruiker gekozen te worden. Daarom wordt deze onderzoeksliteratuur relevant geacht voor dit onderzoek.

De invloed van collega's heeft waarschijnlijk te maken met de stelling van Henry (2001) dat onze realiteitszin wordt ontleend aan die om ons heen. Dit wil zeggen dat de mensen met wie een individu omgaat een grote invloed hebben op het doen, laten en denken van die persoon. Voor een medewerker zouden dit dus zijn naaste collega's zijn. Daarom is het in dit onderzoek interessant om te kijken naar de sociale werkomgeving van de medewerker. Deze wordt bepaald door de *standplaats* en het *bedrijfsonderdeel* waar de medewerker werkzaam is. Er wordt dus een relatie tussen de *sociale werkomgeving* van de medewerker en zijn mediumkeuze verondersteld.

2.4.7 Leeftijd

Van de Wijngaert (1999) vult Henry (2001) en Zeffane & Cheek (1995) aan door te stellen dat er een verschil is in de manier waarop mannen en vrouwen media gebruiken. Zowel Allen en Griffeth (1997) als Gefen en Straub (1997) hebben de relatie tussen geslacht en informatieverwerking onderzocht. Ook hier is de context (informatieverwerking) niet gelijk aan de context van dit onderzoek mediumkeuze). Echter aangezien het in dit onderzoek gaat om de manier waarop de medewerker informatie wil ontvangen zodat hij deze kan verwerken, wordt deze onderzoeksliteratuur toch meegenomen in dit onderzoek. Uit de onderzoeken van Allen en Griffeth (1997) en Gefen en Straub (1997) blijkt niet dat mannen en vrouwen anders omgaan met informatie. Daarom wordt in dit onderzoek het geslacht van de medewerker buiten beschouwing gelaten, deels omdat het gezien de resultaten van bovenstaande onderzoeken niet waarschijnlijk is dat er een significante relatie te voorschijn komt. Maar vooral omdat het voor het KLPD niet van belang is om te weten, er is namelijk geen sprake van een eventuele segmentatie naar geslacht.

Leeftijd wordt in dit onderzoek wel relevant geacht vanwege het feit dat intranet een digitaal medium is en de veronderstelling bestaat dat ouderen meer moeite hebben met dergelijke middelen ten opzichte van jongeren.

2.4.8 Taak

Zeffane & Cheek (1995) stellen dat kenmerken van de taak van de gebruiker invloed hebben op zijn keuze om een bepaald medium te gebruiken. Ook de Media Richness theorie (Daft & Lengel, 1986), die gebaseerd is op de veronderstelling dat een goed passende afstemming ('fit') tussen taak en medium essentieel is voor effectieve communicatie, erkent de invloed van de taak. Volgens Stevens, Williams & Smith (2000) hebben zowel kenmerken van de taak als van de baan een positieve impact op internetgebruik. Aangezien intranet een toepassing is van intranet is het gebruik van deze onderzoeksliteratuur hier op zijn plaats. Daarom kan worden gesteld dat er mogelijk een relatie is tussen kenmerken van de taak en het medium dat gebruikt wordt door de medewerker. In dit onderzoek wordt dit

geoperationaliseerd als het *soort werk* dat de medewerker doet en zijn *functie*, die al dan niet leidinggevend kan zijn.

2.5 Onderzoeks- en subvragen

Dit onderzoek omvat drie centrale vragen:

1. Wat is de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerkers van het KLPD?
2. Welke factoren hebben een relatie met de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerkers van het KLPD?
3. Hoe evalueren de medewerkers van het KLPD de Corps Courant?

Naar aanleiding van het theoretisch kader zijn een aantal subvragen geformuleerd, die de tweede vraag verder verfijnen, dit zijn:

- 2.1 Is er een relatie tussen de informatiebehoefte van de medewerker en zijn mediumkeuze?
- 2.2 Is er een relatie tussen de frequentie dat de medewerker gebruik maakt van het medium en zijn mediumkeuze?
- 2.3 Is er een relatie tussen de fysieke toegankelijkheid van het medium en de mediumkeuze van de medewerker?
- 2.4 Is er een relatie tussen de medewerker'swaardering voor een medium en zijn mediumkeuze?
- 2.5 Is er een relatie tussen het soort informatie en de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerker?
- 2.6 Is er een relatie tussen de sociale werkomgeving van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?
- 2.7 Is er een relatie tussen de leeftijd van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?
- 2.8 Is er een relatie tussen de taak van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?

In tabel 2.2 op de volgende bladzijde een overzicht van deze mogelijke lineaire relaties.

Tabel 2.2 Overzicht van de mogelijke lineaire relatie tussen verschillende factoren en mediumkeuze en/ of informatiebehoefte

Subvraag	Factor	Heeft mogelijk een relatie met:	
		Mediumkeuze	Informatiebehoefte
2.1	Informatiebehoefte	+	-
2.2	Gebruiksfrequentie	+	-
2.3	Fysieke toegankelijkheid	+	-
2.4	Waardering	+	-
2.5	Informatiesoort	+	+
2.6	Sociale werkomgeving	+	+
2.7	Leeftijd	+	+
2.8	Taak	+	+

Hoewel de Corps Courant reeds geëvalueerd wordt door de medewerkers in het kader van subvraag 2.4 vraagt de derde centrale vraag om een dieper ingaan op de evaluatie van de Corps Courant. Een rapportcijfer geeft onvoldoende inzicht in de sterke en zwakke punten van de Corps Courant en de reden waarom een cijfer wordt toegekend. Daar dit onderzoek een zeer specifieke populatie (medewerkers van het KLPD) betreft, is in overleg met een drietal communicatie-experts van Bureau Communicatie een aantal subvragen opgesteld die betrekking hebben op de derde centrale vraag. Deze subvragen concentreren zich rond zeven thema's: het beeld dat medewerkers van de Corps Courant hebbe; de leeswijze van medewerkers; de verschijningsfrequentie van de Corps Courant; de inhoud en vormgeving van de Corps Courant, redenen om de Corps Courant te lezen; gemiste informatie; en aanvullende opmerkingen. De subvragen luiden als volgt:

- 3.1 Welk beeld hebben medewerkers van het KLPD van de Corps Courant?
- 3.2 Welke leeswijze hebben medewerkers van het KLPD met betrekking tot de Corps Courant?
- 3.3 Wat vinden medewerkers van het KLPD van de verschijningsfrequentie van de Corps Courant?
- 3.4 Wat vinden medewerkers van het KLPD van de inhoud en vormgeving van de Corps Courant?
- 3.5 Waarom lezen medewerkers van het KLPD de Corps Courant?
- 3.6 Welke informatie missen medewerkers van het KLPD op intranet en/of in de Corps Courant?
- 3.7 Welke aanvullende opmerkingen hebben medewerkers van het KLPD met betrekking tot intranet en/of de Corps Courant?

3 METHODEN

Dit hoofdstuk richt zich op het daadwerkelijke onderzoek. Allereerst wordt beschreven welke procedure werd gevolgd (§3.1), daarna welk instrument werd gebruikt (§3.2). In de derde paragraaf (§3.3) komen de respondenten aan bod. De pretest komt ter sprake in paragraaf 3.4. Vervolgens wordt behandeld hoe de verschillende onderzoeksvragen zijn geoperationaliseerd (§3.5) en tot slot is er een beschrijving van de gebruikte analysemethoden (§3.6).

3.1 Procedure

Het daadwerkelijke onderzoek kende een meetmoment in de vorm van een vragenlijst. Deze vragenlijst bevatte vragen die benodigd waren om de geformuleerde onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Deze vragenlijst komt nader aan bod in § 3.5 Het onderzoeksproces verliep als volgt, op 12 juni verscheen in Corps Courant 11 een kort artikel over het onderzoek om de medewerkers van het KLPD te attenderen op het onderzoek. Twee weken daarna, op 26 juni, werd de op zachtgeel papier gedrukte vragenlijst meegestuurd met Corps Courant 12. In de Courant stond een uitgebreider artikel over het onderzoek. Op 28 juni wordt een mail-2-all verzonden aan alle medewerkers van het korps met daarbij twee digitale versies (Word & Word Perfect) van de vragenlijst gevoegd. In de Corps Courant van 10 juli (nummer 13) wordt in een kort artikel opnieuw aandacht gevraagd voor de vragenlijst. Op 1 augustus sluit de inlevertermijn voor de vragenlijst. In Corps Courant 16 van 25 september worden in een uitgebreid artikel de resultaten van het onderzoek besproken.

Om de medewerkers een extra reden te geven om de vragenlijst in te vullen beloofde Bureau Communicatie vijf ijstaarten onder de inzenders te verloten. De vragenlijst werd bovendien ingeleid door een schrijven van het hoofd van Bureau Communicatie.

3.2 Keuze onderzoeksinstrument

Er is gekozen om een schriftelijke vragenlijst de basis van dit onderzoek te laten vormen. Dit op verzoek van de opdrachtgever. Er zijn verschillende methoden om een survey-onderzoek af te nemen, mondeling, telefonisch, computer-gemedieerd en schriftelijk. Aan al deze methoden kleven voor- en nadelen. Er is voor gekozen om een schriftelijke vragenlijst af te nemen. Hier zijn een aantal redenen voor aan te voeren.

Allereerst is er de grote onderzoekspopulatie en de wens om iedereen binnen deze populatie de mogelijkheid te bieden om zijn of haar mening te geven, om zodoende draagvlak te creëren voor de resultaten en consequenties van dit onderzoek voor Corps Courant en intranet. De mondelinge en telefonische vorm van survey-onderzoek worden uitgesloten, omdat voor deze vormen geen budget beschikbaar was alsmede de tijd ontbrak.

Ten tweede lijkt computer-gemedieerd onderzoek een ideale vorm, maar valt dit in de praktijk tegen omdat niet alle leden van de onderzoekspopulatie de volledige beschikking hebben over een computer tijdens werktijd (denk aan bijvoorbeeld de politie te paard).

Ten derde zijn de vragen vrij complex, voor een telefonische enquête is dat een nadeel omdat deze niet geschikt is om vragen met meer dan drie antwoordcategorieën te stellen.

Bovendien biedt een schriftelijke enquête de respondent de mogelijkheid om deze op elk gewenst tijdstip in te vullen, zeker door de vragenlijst zowel thuis als op het werk (digitaal) toe te sturen is er daarvoor vrijwel altijd gelegenheid.

Daarnaast is de schriftelijke vragenlijst een zeer gebruikelijk instrument voor het uitvoeren van lezersonderzoek (Den Boer et al., 1994; Hoogendoorn, 1994), ook is het binnen het KLPD geen onbekend verschijnsel. Uitleg is daarom niet noodzakelijk.

Ten slotte is er met een schriftelijke vragenlijst slechts een kleine kans op sociaal wenselijke antwoorden, de kans op bias wordt dus kleiner. De respondent zal vrijuit durven schrijven en omdat de verwachtingen ten aanzien van de waardering van de Corps Courant niet positief zijn is het belangrijk dat de korpsleden hun eventueel negatieve mening ook durven te uiten. Alleen op die manier kan er een reëel beeld van de waardering gegeven worden. Omdat bij zowel mondelinge als telefonische enquêtes dit risico veel groter is, ligt de keuze voor een schriftelijke vragenlijst voor de hand.

In dit geval gaat het om een cross-sectionele studie, omdat het een momentopname is en er dus geen sprake is van longitudinaal onderzoek (Den Boer et al., 1994). Nadeel van een dergelijke momentopname is dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over causaliteit (Baarda & De Goede, 2001). Natuurlijk kan er in de toekomst herhaling van dit onderzoek plaatsvinden, maar op dit moment is daarvan nog geen sprake. Een ander kenmerk van een survey is de lage interne validiteit en de hoge externe validiteit (Baarda & De Goede, 2001). Omdat met dit onderzoek geen causale of oorzakelijke verbanden maar mogelijke relaties worden onderzocht is de lage interne validiteit niet bezwaarlijk (Cook & Campbell, 1979). De hoge externe validiteit, die echter alleen van toepassing is wanneer er sprake is van een a-selecte steekproef, betekent dat de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden (Baarda & De Goede, 2001, Cook & Campbell, 1979). In dit geval wordt er de gehele populatie benaderd, een a-selecte steekproef is dus niet noodzakelijk.

3.3 Proefpersonen

De vragenlijst is verstuurd naar alle medewerkers van het KLPD. Het precieze aantal medewerkers op dat moment viel niet te achterhalen, maar ligt rond de 4500. Van deze 4500 hebben 743 medewerkers de vragenlijst geretourneerd, dit is een respons van 16.51%. De oorzaken van de hoge non-respons zijn niet bekend, maar hebben mogelijk te maken met het feit dat de vragenlijst in de vakantieperiode is afgenomen. Omdat er van alle bedrijfsonderdelen van het KLPD respons is (bijlage 3, tabel 1), is de representativiteit van het onderzoek gedekt.

De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedroeg 43.64 (standaarddeviatie 9.124), die van de onderzoekspopulatie op 43.30. 66.50% van de respondenten was executief werkzaam, voor de onderzoekspopulatie ligt dit percentage op 63.00%.

3.4 Pretests

De conceptvragenlijst is door een twaalfstal personen gepretest, dit om eventuele onduidelijkheden en fouten te achterhalen. Zes experts hebben met een kritisch oog naar de conceptvragenlijst gekeken, dit waren: het hoofd van Bureau Communicatie, de coordinator interne communicatie, twee persvoorlichters en twee communicatieadviseurs, allen werkzaam bij Bureau Communicatie. De conceptvragenlijst is ook ingevuld door zes personen die de doelgroep vertegenwoordigden, deze proefpersonen werkten allen bij het KLPD en behoorden tot de onderzoekspopulatie. Punten van kritiek waren met name de omschrijving van de verschillende informatiesoorten, het bleek niet altijd duidelijk wat daar onder verstaan werd. Dit gold ook voor de antwoordmogelijkheden van de vragen 18 en 19. Naar aanleiding van dit resultaat zijn zowel de omschrijving van verschillende informatiesoorten als de antwoordmogelijkheden van de betreffende vragen aangepast.

3.5 Onderzoeksinstrument

In onderstaande paragraaf worden de vragen uit §2.6 gekoppeld aan de bijbehorende vragen zoals die gesteld zijn in het onderzoeksinstrument (bijlage 1). Mocht het nodig zijn bepaalde keuzes te verantwoorden dan gebeurt ook dit in deze paragraaf. In de eerste subparagraaf (§3.5.1) komen mediumkeuze en informatiebehoefte ter sprake. Vervolgens komen de verschillende factoren aan bod die mogelijk een relatie hebben tot mediumkeuze en informatiebehoefte (§3.5.2). Tot slot wordt de operationalisatie van de vragen die betrekking op de evaluatie van de Corps Courant besproken (§3.5.3).

3.5.1 Mediumkeuze en informatiebehoefte

Deze subparagraaf is gewijd aan de operationalisaties van *mediumkeuze* en *informatiebehoefte*.

Mediumkeuze

Vraag 8 is gebruikt om tot een totaalscore voor mediumkeuze te komen zodat subvragen 2.1 tot en met 2.8 beantwoord konden worden. Hiervoor is voor elke case het aantal keren dat intranet genoemd werd bij vraag 8 bij elkaar opgeteld, hetzelfde gold voor het aantal keren dat de Corps Courant werd genoemd. Er is gesteld dat de respondent een algemene voorkeur had voor een medium als hij dit medium vaker koos dan het ander. Wanneer de score gelijk was, ook bij 0-0, had de respondent geen voorkeur.

Informatiebehoefte

Door een totaalscore voor vraag 7 te berekenen is een totale informatiebehoefte berekend die gebruikt is om de subvragen 2.5 tot en met 2.8 te kunnen beantwoorden waar het informatiebehoefte betreft. Om tot deze totaalscore te komen werden de volgende handelingen uitgevoerd. De items van vraag 7 zijn eerst gehercodeerd in *groot* (dagelijks, wekelijks) en *klein* (maandelijks, nooit). Vervolgens is voor elke case het aantal keren *groot* opgeteld, evenals het aantal keren *klein*. Er is gesteld dat de respondent een grote behoefte aan informatie had als zijn aantal keren *groot* zijn aantal keren *klein* overschreed. Wanneer deze gelijk waren, had de respondent een middelmatige behoefte aan informatie.

3.5.2 Factoren

In deze subparagraaf komen de operationalisaties van de verschillende factoren die gepresenteerd zijn in §2.4 aan bod. De volgorde uit §2.4 wordt hier als leidend beschouwd. Een uitzondering hierop vormt de factor *informatiebehoefte* die in §3.5.1 ter sprake komt.

Gebruiksfrequentie

Vraag 6 en 12 zijn gesteld om te achterhalen hoe frequent de medewerker gebruik maakt van het intranet en de Corps Courant. Op deze manier kan subvraag 2.2 van een antwoord worden voorzien. Er zijn bij beide vragen vier antwoordmogelijkheden die later uit om statistische verwerking mogelijk te maken zijn gehercodeerd tot twee mogelijkheden.

Fysieke toegankelijkheid

De vijfde vraag die werd gesteld bevroeg de *fysieke toegankelijkheid* van het KLPD-intranet. Dit was noodzakelijk om een antwoord te kunnen geven op subvraag 2.3. De medewerker heeft eenvoudige toegang tot het KLPD-intranet als hij beschikt over een eigen computer met toegang tot het netwerk, de toegang is complex wanneer de medewerker een computer moet delen of helemaal geen computer tot zijn beschikking heeft.

Waardering

De *waardering* voor de Corps Courant is bevraagd door vraag 13. Rapportcijfers worden veelgebruikt omdat het een eenvoudige manier is om waardering te meten op een dimensie van goed tot en met slecht (Den Boon & van Niekerk, 1992). Voor intranet is de waardering op verzoek van de opdrachtgever buiten beschouwing gelaten (subvraag 2.4).

Informatiesoort

Vraag 7 werd allereerst gesteld om de relatie tussen *informatiesoort* en *informatiebehoefte* (subvraag 2.5) te kunnen bekijken. Daarom zijn de verschillende informatiesoorten (§2.5) geoperationaliseerd in voor het KLPD geldende informatie. Dit is gebeurd in overleg met drie communicatie-experts. Deze operationalisatie is als volgt:

- *Actuele informatie*: KLPD-nieuws (7A); KLPD-achtergronden (7B).
- *Taakinformatie*: Taakinformatie (nodig voor uw werk) (7D).
- *Beleidsinformatie*: Informatie over beleid (7^E); informatie over projecten en programma's (7F).
- *P&O informatie*: Regelingen/ procedures (7C); informatie over personeelszaken (8G)
- *Motiverende informatie*: Informatie over collega's, sociale gebeurtenissen (7H).

Net als bij vraag 6 was er ook hier eerst sprake van vier antwoordcategorieën die ten behoeve van de statistische verwerking zijn gehercodeerd tot twee categorieën.

De achtste vraag werd gesteld om subvraag 2.5 te kunnen beantwoorden waar het *mediumkeuze* betreft. Net als bij vraag 7 zijn in overleg met drie communicatie-experts de verschillende informatiesoorten geoperationaliseerd. Dit leidde tot de volgende operationalisatie:

- *Actuele informatie*: KLPD-nieuws (8A); KLPD-achtergronden (8B).
- *Organisatiebrede informatie*: Korpsbrede informatie (8D).
- *Afdelingsspecifieke informatie*: Diensts specifieke informatie (8^E); informatie over de unit/ afdeling (8F).
- *Taakinformatie*: Taakinformatie (nodig voor uw werk) (8G).
- *Beleidsinformatie*: Informatie over beleid (8H); cijfers over het KLPD; informatie over projecten en programma's (8J).
- *P&O informatie*: Regelingen/ procedures (8C); informatie over personeelszaken (8K).
- *Motiverende informatie*: Informatie over medewerkers (8L); informatie over beurzen, conferenties en andere evenementen (8M); informatie over sociale gebeurtenissen (8N).

Bij vraag 8 was er sprake van drie antwoordcategorieën. De mogelijkheid *anders, namelijk* is opgenomen om te voorkomen dat een respondent zijn antwoord niet kon uiten omdat zijn mening niet tot de geformuleerde mogelijkheden behoorde (Baarda & de Goede, 2001; Swanborn, 1994).

Sociale werkomgeving

Vraag 1 en 1A bevroegen de *sociale werkomgeving* van de medewerker om antwoord te kunnen geven op subvraag 2.6. Dit werd gedaan door middel van twee open vragen. Het opsommen van alle antwoorden zoals bij een gesloten vraag het geval is zou namelijk een aanzienlijke ruimte in beslag nemen. Omdat het gemakkelijk te beantwoorden vragen betreft zijn open vragen een goed alternatief. Om statistische toetsing mogelijk te maken zijn de antwoorden op vraag 1 gehercodeerd. De vier bureaus (Korpsleiding, Concern Control, Veiligheid & Integratie en Communicatie) zijn samengenomen tot één categorie *bureaus*, alle

overige categorieën bleven gelijk. Ook de antwoorden op vraag 1A zijn tot drie categorieën (Driebergen; Zoetermeer; en overig) gehercodeerd vanwege de statistische verwerking.

De vragenlijst werd met deze beide vragen geopend omdat volgens Baarda & De Goede (2001) het op eenvoudige wijze kunnen invullen van een aantal vragen de respondent kan stimuleren om door te gaan met de vragenlijst. Om die reden werden ook de andere vragen die betrekking hadden op de afhankelijke factoren die in dit onderzoek meegenomen werden in het begin van de vragenlijst gesteld.

Leeftijd

De tweede vraag betrof de *leeftijd* van de respondent. Ook deze werd bevraagd door middel van een open vraag. Daar is voor gekozen omdat het een eenvoudige vraag betreft en op deze manier een gemiddelde leeftijd kon worden berekend. Deze gemiddelde leeftijd vormde de grens tussen een *jongere* en een *oudere* medewerker.

Taak

Vraag 3 en 4 hadden betrekking op de *taak* van de medewerker om zo subvraag 2.8 te kunnen beantwoorden. De derde vraag ging in op het soort werk dat de medewerker uitoefende. Het onderscheid *executief* versus *administratief-technisch* dat hiervoor gebruikt is, is zeer gebruikelijk binnen het KLPD. Vraag 4 ging in op de functie van de medewerker.

3.5.3 Evaluatie Corps Courant

In deze subparagraaf worden de operationalisaties van de subvragen die betrekking hebben op de evaluatie van de Corps Courant besproken.

Beeld Corps Courant

Vraag 11 is gesteld om te bevragen welk beeld de respondent van de Corps Courant heeft (subvraag 3.1). Er zijn 24 antwoordmogelijkheden, daarvan is de ene helft positief en de andere helft negatief uitlegbaar. De woorden zijn in overleg met drie communicatie-experts gekozen en door 10 personen beoordeeld op positieve en negatieve uitlegbaarheid. Over de uitlegbaarheid van de 24 gekozen woorden bestond onder de 10 personen uit de omgeving van de onderzoeker consensus.

Ook vraag 13 is gesteld om antwoord te kunnen geven op bijbehorende subvraag 3.1.

Leeswijze Corps Courant

Vraag 14 achterhaalde de hoeveelheid informatie die de medewerker in de Corps Courant leest, er waren vijf antwoordmogelijkheden.

Om te achterhalen of medewerkers ook lezen over andere onderwerpen dan de onderwerpen die hun eigen dienst of bureau betreffen is vraag 15 gesteld. Vraag 15 had drie

antwoord mogelijkheden. Vraag 16 is gesteld om te achterhalen waar de respondent de Corps Courant leest. Het betrof een gesloten vraag met drie antwoordmogelijkheden.

Verschijningsfrequentie Corps Courant

De tevredenheid van de respondent met de huidige verschijningsfrequentie van de Corps Courant (tweewekelijks) is bevraagd in vraag 17. Dit was een gesloten vraag met drie antwoordmogelijkheden.

Inhoud en vormgeving Corps Courant

Met behulp van vraag 18 is onderzocht wat de respondent vindt van de diverse vaste onderdelen. De tien bevraagde vaste onderdelen worden als zodanig benoemd in het redactiestatuut van de Corps Courant. De antwoordvorm betrof een driepuntsschaal waaraan de mogelijkheid geen mening was toegevoegd voor het geval de respondent niet bekend was met het betreffende onderdeel of een andere reden behoefte had aan deze mogelijkheid. Deze mogelijkheid is tijdens de statistische verwerking beschouwd als missing.

De vormgeving van de Corps Courant is bevraagd in vraag 19 door middel van een negental stellingen. De onderwerpen van deze stellingen zijn vastgesteld in samenspraak met de eindredactrice van de Corps Courant. De respondent kon zijn mening betreffende de stellingen op een vijfpuntsschaal weergeven. Om de statistische verwerking te vergemakkelijken is deze later gehercodeerd tot een driepuntsschaal.

Vraag 20 bevroeg de voorkeur van de respondent voor de vorm van de Corps Courant. Het betrof een gesloten vraag met drie antwoordmogelijkheden, waarvan één anders, namelijk luidde.

Reden voor lezen Corps Courant

Vraag 12A en B zijn gesteld om te achterhalen waarom medewerkers de Corps Courant wel of niet lezen. De antwoordmogelijkheden zijn gekozen in overleg met een drietal communicatie-experts, nadat deze in verschillende gesprekken met diverse medewerkers van Bureau Communicatie naar voren kwamen als mogelijke redenen om de Corps Courant wel of niet te lezen. Ook hier is de mogelijkheid anders, namelijk geboden om te voorkomen dat een respondent zijn antwoord niet kon uiten omdat zijn mening niet tot de geformuleerde mogelijkheden behoorde (Baarda & de Goede, 2001; Swanborn, 1994). Om de antwoorden statistisch te kunnen verwerken, is de categorie niet van toepassing als missing beschouwd.

Vraag 15A was een open vraag naar de motieven van de respondenten om over andere diensten dan de eigen dienst te lezen. De gegeven antwoorden werden later in het kader van statistische verwerking gehercodeerd tot 5 categorieën.

Gemiste informatie

Vraag 9 en 10 zijn gesteld om de respondent de mogelijkheid te bieden aan te geven of hij in vraag 7 en 8 informatiesoorten mist en zo ja, waar hij deze dan wil ontvangen. Vraag 21

bevroeg of de respondent nog informatie miste in de huidige Corps Courant. Het betrof een open vraag.

Aanvullende opmerkingen

Bij zowel vraag 18 als 19 is aan het eind van de vraag de mogelijkheid geboden aanvullende opmerkingen te plaatsen. Daarnaast bood vraag 22 de respondent de gelegenheid eventuele aanvullende opmerkingen te plaatsen. Dit was een open vraag.

3.6 *Analysemethoden*

Om tot een antwoord op de subvragen te komen zijn de antwoorden op alle gesloten vragen statistisch verwerkt. Allereerst zijn voor alle variabelen frequentietabellen gemaakt, dit om de centrale tendenties te kunnen aflezen (Baarda & de Goede, 2001; Moore & McCabe, 1993). Afhankelijk van het meetniveau van de variabele: nominaal; ordinaal; of ratio, werden verschillende kengetallen berekend.

De relaties die in de subvragen worden onderzocht zijn op verschillende manieren getoetst. De splitsingsvariabelen in deze toetsen, mediumkeuze en informatiebehoefte, waren steeds nominaal. Betrof het een relatie waarbij de andere variabele ook nominaal was dan werd de chi-kwadraattoets toegepast. Dit was het geval bij de toetsing voor subvragen: 2.1; 2.2; 2.3; 2.6; 2.7; en 2.8. Met de chi-kwadraattoets wordt bepaald of de waargenomen frequenties in verschillende categorieën overeenkomen met de verwachte frequenties.

Was de te onderzoeken relatie er één tussen een ratio en een nominale variabele dan is de Independent Samples T test ingezet. Dit was het geval bij subvraag 2.4. Met deze toets wordt bepaald of het verschil in mediumkeuze door de waardering veroorzaakt wordt of door toevallige factoren.

Naast de gesloten vragen bevatte het onderzoeksinstrument ook een aantal open vragen, de antwoorden van de vragen zijn volledig uitgetypt (bijlage 4). Door middel van een inhoudsanalyse zijn ze gesorteerd op onderwerp, aan die onderwerpen zijn frequenties toegevoegd, als zodanig zijn deze terug te vinden in de bijlagen. In het resultatenhoofdstuk wordt enkel aandacht besteed aan de twee onderwerpen die het meest frequent zijn.

4 RESULTATEN

Om een antwoord te kunnen geven op de drie hoofdvragen worden in dit hoofdstuk de resultaten van het empirisch onderzoek gepresenteerd. In §4.1 komen de resultaten voor mediumkeuze en informatiebehoefte aan bod, daarna komen de socio-demografische gegevens van de respondenten ter sprake (§4.2). Vervolgens worden in §4.3 de resultaten die de evaluatie van de Corps Courant betreffen besproken. Tenslotte worden de relaties tussen de verschillende factoren en mediumkeuze en informatiebehoefte getoetst en gepresenteerd in §4.4.

4.1 *Mediumkeuze & informatiebehoefte*

In onderstaande paragraaf worden de resultaten voor mediumkeuze en informatiebehoefte gepresenteerd.

4.1.1 Mediumkeuze

58.70% (n=743) van de respondenten kiest intranet als medium om informatie te ontvangen. De Corps Courant is door 28.40% van de respondenten gekozen en 12.90% koos noch intranet, noch de Corps Courant. De standaardfout was .026.

4.1.2 Informatiebehoefte

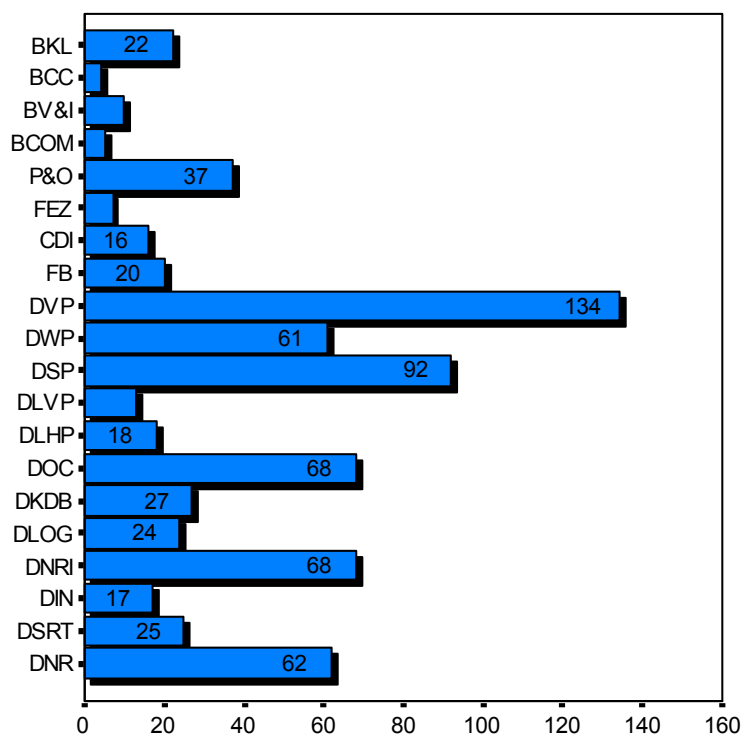
47.40% (n= 743) van de respondenten had in het algemeen een grote behoefte aan informatie, 37.70% daarentegen had daar in het algemeen een kleine behoefte aan. 14.90% van de respondenten viel niet binnen één van deze groepen. De standaardfout was ook hier .026.

4.2 *Socio-demografische gegevens respondenten*

In onderstaande paragraaf worden de socio-demografische gegevens van de respondenten gepresenteerd. Dit gebeurt per operationalisatie, de volgorde in de vragenlijst is hierbij leidend.

4.2.1 Bedrijfsonderdeel

De Dienst Verkeerspolitie (DVP) was onder de respondenten het best vertegenwoordigd met 18.36% (n=730), gevolgd door de Dienst Spoorwegpolitie (DSP) (12.60%) (bijlage 3, tabel 1). De standaardfout was .184. In figuur 4.1 een overzicht van het aantal respondenten per bedrijfsonderdeel. De betekenis van de afkortingen bevindt zich in bijlage 2.



Figuur 4.1 Aantal respondenten per bedrijfsonderdeel (n= 730)

4.2.2 Standplaats

34.90% van de respondenten (n = 704) werkte in Driebergen. Driebergen werd gevolgd door Zoetermeer, die met 10.65% de tweede locatie van het KLPD vormde (bijlage 3, tabel 2). De standaardfout was .389.

4.2.3 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 43.64 (n= 726) met een standaarddeviatie van 9.124. De modus lag op 45, de variantie was 83.246 en de standaardfout .339. 45.30 % was jonger dan 44. De standaardfout bedroeg .018.

4.2.4 Soort werk

66.50% van de respondenten was executief en 33.10% was administratief-technisch werkzaam (n= 710). De standaardfout was .018.

4.2.5 Functie medewerker

Bijna een kwart van de respondenten (24.30%, n=707) bekleedde een leidinggevende functie. De standaardfout bedroeg hier .016.

4.2.6 Fysieke toegankelijkheid

365 (50.60%) medewerkers beschikten zelf over een computer met toegang tot het KLPD-intranet, 293 (40.60%) medewerkers deelden een dergelijke computer met anderen en 64 (8.90%) respondenten hadden helemaal geen toegang tot het KLPD-intranet. De standaardfout was .024.

4.2.7 Gebruiksfrequentie Intranet

Uit tabel 4.1 blijkt dat de *telefoonlijst* door het grootste deel van de respondenten dagelijks wordt gebruikt. De rubriek *kennis & informatie* wordt door het grootste deel wekelijks gebruikt en de rubriek *politiepartners/ andere diensten* wordt door het merendeel maandelijks gebruikt.

Tabel 4.1 Gebruiksfrequentie van verschillende intranetrubrieken door respondenten in percentages

Intranetrubriek	Gebruiksfrequentie per rubriek in percentages				n
	Dagelijks	Wekelijks	Maandelijks	Nooit	
Telefoonlijst	38.40	28.50	18.70	14.40	716
Applicaties	30.30	19.90	22.50	27.30	693
Anders, namelijk...	22.10	19.30	10.30	48.30	145
Kennis & informatie	17.90	41.80	30.90	9.40	715
Nieuws	17.20	34.50	30.40	17.90	710
Politiepartners/ regiokorpsen	12.10	32.00	35.80	20.00	709
Projecten/ andere diensten	10.60	28.80	39.10	21.60	699

Na het berekenen van een totaalscore voor *gebruiksfrequentie intranet* bleek dat 331 respondenten (44.50%) het intranet veel gebruikten, 305 respondenten (41.00%) het intranet weinig gebruikten en 107 respondenten (14.40%) niet in één van beide groepen vielen. De standaardfout bedroeg .026.

Gebruiksfrequentie Corps Courant

561 (76.70%) respondenten lazen de Corps Courant (bijna) altijd. 8 (1,1%) respondenten lazen de Corps Courant nooit. De standaardfout was .026. Over het algemeen genomen las 10.10% (n = 731) de Corps Courant weinig en 89.90% veel (standaardfout .011).

4.3 Evaluatie Corps Courant

4.3.1 Beeld Corps Courant

Het resultaat van de vraag over welke bijvoeglijke naamwoorden op de Corps Courant van toepassing zijn wordt gepresenteerd in tabel 4.2. Opvallend is de hoge plaats van het woord subjectief (7^e).

Tabel 4.2 Bijvoeglijke naamwoorden die van toepassing zijn op de Corps Courant volgens de respondenten (n = 693)

Bijvoeglijk naamwoord	Aantal antwoorden	Percentage van totaal aantal antwoorden (%)
Interessant	273	13.94
Divers	195	9.95
Leuk	178	9.09
Betrokken	156	7.96
Makkelijk	142	7.25
Goed	129	6.58
Subjectief	128	6.53
Matig	120	6.13
Oppervlakkig	115	5.87
Saai	68	3.47
Pravda	63	3.22
Betrouwbaar	62	3.16
Up-to-date	51	2.60
Boeiend	43	2.19
Levendig	41	2.09
Niet interessant	40	2.04
Verouderd	38	1.94
Objectief	32	1.63
Overbodig	25	1.28
Achterhaald	21	1.07
Integer	18	0.92
Moeilijk	10	0.51
Vervelend	9	0.46
Slecht	2	0.10
Totaal	1959	100.00

Het gemiddelde rapportcijfer dat de Corps Courant ontving van de respondenten was een 6.80 (n = 733). De standaarddeviatie bedroeg 1.2176. Zowel de mediaan als de modus lag op 7 en de standaardfout was .045.

4.3.2 Leeswijze Corps Courant

561 (76.70%) respondenten lasen de Corps Courant (bijna) altijd. 8 (1,1%) respondenten lasen de Corps Courant nooit. De standaardfout was .026. Over het algemeen genomen las 10.10% (n = 731) de Corps Courant weinig en 89.90% veel. De standaardfout bedroeg .011.

Zoals getoond wordt in tabel 4.3 las het merendeel van de respondenten de Corps Courant (bijna) helemaal, meer dan 80.00% las zelfs de helft of meer.

Tabel 4.3 Leesintensiteit respondenten in percentages (n = 703)

Antwoordcategorie	Percentage	Cumulatief percentage
(Bijna) alles	38.30	38.30
Ongeveer driekwart	21.10	59.40
Ongeveer de helft	20.90	80.30
Ongeveer een kwart	12.50	92.80
Minder dan een kwart	7.30	100.00

93.60% (n = 707) las zowel over de eigen dienst als over andere diensten, de overige 6.40% van de respondenten las enkel en alleen over de eigen dienst.

94.40% (n = 694) van de respondenten lasen de Corps Courant thuis, 3.90% las hem op het werk en slechts 1.70 % las de Courant onderweg.

4.3.3 Verschijningsfrequentie Corps Courant

83.30% (n = 705) van de respondenten is het eens met de huidige verschijningsfrequentie van eenmaal per twee weken. Het percentage respondenten, dat de Corps Courant liever vaker ziet verschijnen ligt iets lager (7.10%) dan dat van de respondenten die vinden dat de Corps Courant te vaak verschijnt (9.60%).

4.3.4 Inhoud en vormgeving Corps Courant

De resultaten voor vraag 18 staan in tabel 4.4. Opvallend is dat ten opzichte van de andere onderdelen relatief weinig respondenten het kinderkatern positief waarden, en dat relatief veel respondenten het kinderkatern negatief ervaren. Daarnaast is het percentage positieve beoordelaars voor de rubriek vacatures opvallend hoog in vergelijking met deze groep bij de overige rubrieken.

Tabel 4.4 Oordeel respondenten over de vaste onderdelen van de Corps Courant in percentages

Onderdeel	Oordeel			n
	Positief	Neutraal	Negatief	
Vacatures	94,6	2,4	3,1	552
Artikelen over operationeel werk	70,6	25,0	4,4	680
Personalia	58,9	30,6	10,6	673
Inhoudsopgave voorpagina	58,5	38,4	3,1	638
Uitgelicht	54,1	42,4	3,5	658
Artikelen over sociale onderwerpen	53,0	42,1	4,9	675
Column	47,9	45,2	7,0	631
Vraag & aanbod	46,9	36,6	16,6	640
Artikelen over beleid	41,2	47,7	11,0	667
Kinderkatern	29,9	49,3	20,8	499

De respondenten zijn het over het algemeen oneens met de geboden stellingen, zoals te zien is in tabel 4.5. Opvallend is dat een deel van de respondenten van mening is dat in de Corps Courant te weinig informatie staat en eenzijdig is.

Tabel 4.5 Mening respondenten over stellingen aangaande vormgeving en inhoud Corps Courant in percentages

Stelling	Mening			n
	Mee eens	Neutraal	Oneens	
De Corps Courant biedt te weinig informatie	24.20	20.70	55.10	697
De Corps Courant is te eenzijdig	23.10	25.30	51.60	700
De Corps Courant is te groot	12.90	13.50	73.60	698
De artikelen in de Corps Courant zijn te lang	12.10	21.10	66.90	697
De Corps Courant is te rommelig	11.10	18.60	70.30	693
De Corps Courant bevat te veel tekst	8.00	21.10	70.80	696
De artikelen in de Corps Courant zijn te moeilijk	4.50	15.00	80.60	695
De Corps Courant bevat te moeilijke woorden	2.90	12.30	84.80	695
De Corps Courant bevat te veel plaatjes en foto's	1.90	21.30	75.50	699

De respondenten hebben een duidelijke voorkeur voor de Corps Courant in krantvorm. De magazinevorm scoort met 28.80 (n = 652) tegenover 63.50% beduidend lager. De mogelijkheid anders scoort 7.70% en bestaat onder andere uit digitaal en geen behoefte.

4.3.5 Reden voor lezen Corps Courant

Uit tabel 4.6 blijkt dat respondenten de Corps Courant vooral niet lezen omdat het niet over hun eigen dienst of bureau gaat. Ook de categorie *anders namelijk* wordt vaak benut. Redenen die de respondenten hier opgaven waren onder meer: oubollige schrijfstijl; liever thuis geen informatie over het werk; te veel Driebergen en mooi weer-krantje.

Tabel 4.6 Redenen van de respondent om de Corps Courant niet te lezen (n = 506)

Reden	Aantal antwoorden	Percentage van totaal aantal antwoorden (%)
Het gaat niet over mijn dienst/bureau	79	41.15
Anders, namelijk	75	39.06
Geen tijd	74	38.54
Geen interesse	37	19.27
Verouderde informatie	24	12.50
Totaal	289	100.00

Uit tabel 4.7 blijkt dat respondenten de Corps Courant voornamelijk lezen om informatie te verkrijgen. Ook betrokkenheid wordt opvallend vaak als reden opgegeven.

Tabel 4.7 Redenen van de respondent om de Corps Courant wel te lezen (n = 731)

Reden	Aantal antwoorden	Percentage van totaal aantal antwoorden (%)
Informatie	593	82.71
Betrokkenheid	492	68.62
Vermaak	91	12.69
Anders, namelijk	86	11.99
Plicht	76	10.60
Totaal	1338	100.00

Tabel 4.8 laat zien dat respondenten vooral over andere diensten lezen omdat zij daarin geïnteresseerd zijn.

Tabel 4.8 Redenen van de respondent om over andere diensten te lezen (n =641)

Reden	Aantal antwoorden	Percentage van totaal aantal antwoorden (%)
Interesse	419	44.50
Betrokkenheid	239	25.40
Anders, namelijk	135	14.30
Bijblijven	97	10.30
Noodzakelijk voor functie	52	5.50
Totaal	942	100.00

4.3.6 Gemiste informatie

Vraag 9 is door 177 respondenten beantwoord. 19 van hen plaatsten een algemene opmerking, de overige 158 antwoorden betroffen gemiste informatiesoorten die op intranet te vinden zouden moeten zijn. *Informatie over jurisprudentie/ wetgeving* werd 18 keer genoemd door de respondenten als informatiesoort die op intranet te vinden zou moeten zijn (bijlage 4, vraag 9).

Vraag 10 is door 119 respondenten beantwoord. Bij deze vraag werden 22 algemene opmerkingen geplaatst, 97 opmerkingen gingen over gemiste informatiesoorten die in de Corps Courant zouden moeten staan. *Informatie over operationeel werk* werd 17 keer genoemd als gemiste informatiesoort. Direct gevolgd door *ontspannende informatie*, dat 15 keer genoemd werd (bijlage 4, vraag 10).

Vraag 21 betrof de gemiste informatie in het algemeen, deze vraag werd door 243 respondenten beantwoord. 53 keer werd *informatie over operationele zaken* genoemd. Gevolgd door *kritische kanttekeningen*, met 43 keer (bijlage 4, vraag 21).

4.3.7 Aanvullende opmerkingen

131 respondenten maakten bij vraag 18 aanvullende opmerkingen. 21 keer betrof de opmerking het onderdeel *personalia*, 18 keer de *subjectiviteit* van de Corps Courant (bijlage 4, vraag 18).

Bij vraag 19 werden 73 opmerkingen geplaatst, deze waren verdeeld over verschillende onderwerpen. 18 keer was de opmerking een toelichting op de mening van de respondent over de Corps Courant (bijlage 4, vraag 19).

256 respondenten plaatsten bij vraag 22 aanvullende opmerkingen. 73 waren positief ten aanzien van de Corps Courant, 48 waren negatief (bijlage 4, vraag 22).

4.4 Relaties

In deze paragraaf worden de resultaten voor het toetsen van de mogelijke relaties tussen de verschillende factoren en mediumkeuze en informatiebehoefte gepresenteerd. De volgorde van de subvragen zoals gepresenteerd in §2.5 wordt als leidend beschouwd.

4.4.1 Informatiebehoefte

Is er een relatie tussen de informatiebehoefte van de medewerker en zijn mediumkeuze?

Medewerkers die in het algemeen veel behoefte hebben aan informatie hebben significant ($\chi^2(1) 6.731, p < .001$) vaker een voorkeur voor intranet dan hun collega's met een lage informatiebehoefte (bijlage 3, tabel 3). Deze laatsten geven de voorkeur aan intranet.

4.4.2 Gebruiksfrequentie

Is er een relatie tussen de frequentie dat de medewerker gebruik maakt van het medium en zijn mediumkeuze?

Medewerkers die veel gebruik maakten van het intranet hadden significant ($\chi^2(4)=27.032$, $p < .001$) vaker een voorkeur voor dit medium dan medewerkers die weinig gebruik maakten van het intranet. Deze laatsten kozen significant vaker voor de Corps Courant. Medewerkers die niet tot deze groepen behoorden hadden het vaakst geen voorkeur (bijlage 3, tabel 4).

Er is geen significant verschil gevonden voor de mediumkeuze van medewerkers die de Corps Courant veel lazen en die hem weinig lazen.

4.4.3 Fysieke toegankelijkheid

Is er een relatie tussen de fysieke toegankelijkheid van het medium en de mediumkeuze van de medewerker?

Medewerkers die een eenvoudige toegang hadden tot intranet kozen significant vaker voor dit medium ($\chi^2(4) 28.381$, $p < .001$) dan medewerkers die een complexere toegang hadden. Medewerkers die een computer met toegang moesten delen kiezen vaker voor de Corps Courant en medewerkers die helemaal geen toegang hadden tot het intranet hadden vaker geen voorkeur (bijlage 3, tabel 5).

4.4.4 Waardering

Is er een relatie tussen de medewerkers' waardering voor een medium en zijn mediumkeuze?

Er is een relatie tussen de waardering van de medewerker voor de Corps Courant en zijn mediumkeuze ($T(643) -4.424$, $p < .000$).

4.4.5 Informatiesoort

Is er een relatie tussen het soort informatie en de mediumkeuze en informatiebehoefte van de medewerker?

Uit tabel 4.15 blijkt dat 83.10% van de respondenten intranet kiest om informatie over *regelingen/ procedures* te ontvangen. Opvallend is dat 58.40% van de respondenten voor de Corps Courant kiest als het *KLPD-nieuws* betreft, terwijl dit voor het KLPD een belangrijke reden was om het intranet te vernieuwen.

Tabel 4.9 Mediumkeuze van respondenten per informatiesoort in percentages

Informatiesoort	Mediumkeuze in percentages			
	Intranet	Corps Courant	Anders	n
Regelingen/ procedures	83.10	12.60	4.30	721
Taakinformatie	80.60	6.60	12.80	711
Dienstspecifieke informatie	74.40	16.50	9.00	720
Informatie over de unit/ afdeling	72.30	12.10	15.70	710
Informatie over personeelszaken / regelingen	69.70	23.30	7.00	713
Cijfers over het KLPD	57.20	36.60	6.20	715
Informatie over beleid	56.70	33.50	9.80	716
Informatie over projecten en programma's	55.60	39.10	5.40	709
Korpsbrede informatie	39.60	54.30	6.20	717
Informatie over medewerkers	38.10	52.70	9.10	708
KLPD-achtergronden	36.50	60.40	3.10	713
Informatie over beurzen, conferenties en andere evenementen	35.10	57.70	7.30	718
KLPD-nieuws	34.70	58.40	6.90	726
Informatie over sociale gebeurtenissen	22.70	69.50	7.80	722

Uit tabel 4.10 blijkt dat het grootste deel van de respondenten dagelijks behoefte heeft aan *taakinformatie*. Het grootste deel van de respondenten heeft wekelijks behoefte aan *KLPD-nieuws* en *informatie over collega's en sociale gebeurtenissen*. De behoefte aan *informatie over beleid* en over *projecten en programma's* is bij het merendeel maandelijks.

Tabel 4.10 Behoeftefrequentie respondent per informatiesoort in percentages

Informatiesoort	Behoeftefrequentie in percentages				n
	Dagelijks	Wekelijks	Maandelijks	Nooit	
Taakinformatie	44.10	30.50	14.90	10.50	717
KLPD-nieuws	23.00	50.00	23.70	3.40	714
Regelingen/ procedures	19.60	36.50	41.50	2.40	718
Informatie over collega's, sociale gebeurtenissen	18.70	40.80	33.70	6.80	718
Informatie over personeelszaken	12.50	34.20	48.50	4.90	720
Informatie over beleid	9.90	30.50	51.90	7.70	718
Informatie over projecten en programma's	7.30	34.50	50.80	7.40	714
KLPD-achtergronden	4.90	40.20	47.30	7.6	711

4.4.6 Sociale werkomgeving

Is er een relatie tussen de sociale werkomgeving van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?

Er bleek sprake van een significante relatie tussen het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam was en zijn mediumkeuze ($\chi^2(16)$ 33.691, $p < .01$). Medewerkers van de bureaus hadden vaker een voorkeur voor het medium intranet om informatie te ontvangen. Medewerkers van de verkeers- (DVP), water- (DWP) en spoorwegpolitie (DSP) hadden vaker een voorkeur voor de Corps Courant (bijlage 3, tabel 7).

Er bleek ook een significante relatie te zijn tussen het bedrijfsonderdeel en informatiebehoefte ($\chi^2(16)$ 27.102, $p < .05$). Voor wat betreft informatiebehoefte bleken medewerkers van de bureaus en van de spoorwegpolitie significant vaker behoefte te hebben aan informatie, medewerkers van de waterpolitie en de DNRI daarentegen hadden significant minder vaak behoefte aan informatie (bijlage 3, tabel 8).

Er bleek zowel een relatie tussen de standplaats van de medewerker en zijn mediumkeuze ($\chi^2(2)$ 10.660, $p < .01$), als tussen zijn standplaats en zijn informatiebehoefte ($\chi^2(2)$ 10.399, $p < .01$). Medewerkers uit Driebergen bleken vaker het intranet kiezen als medium om informatie te ontvangen. De groep overig koos vaker voor de Corps Courant (bijlage 3, tabel 9). Medewerkers uit Driebergen bleken ook vaker veel behoefte aan informatie te hebben, medewerkers uit Zoetermeer en de groep overig hadden significant weinig behoefte aan informatie (bijlage 3, tabel 10).

4.4.7 Leeftijd

Is er een relatie tussen de leeftijd van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?

Er zijn geen significante relaties gevonden tussen leeftijd en medium, en informatiebehoefte.

4.4.8 Taak

Is er een relatie tussen de taak van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte?

Er bleek een significante ($\chi^2(2) 7.174, p < .05$) relatie te zijn tussen het soort werk dat de medewerker deed en zijn mediumkeuze. Medewerkers die executief werkzaam waren kozen significant vaker het intranet als medium om informatie te ontvangen dan medewerkers die administratief-technisch werk deden (bijlage 3, tabel 11). Voor wat betreft informatiebehoefte was er geen significant verschil tussen medewerkers die verschillende werkzaamheden uitvoerden.

Er zijn geen significante verschillen waargenomen voor de mediumkeuze en informatiebehoefte tussen medewerkers met een leidinggevende en niet-leidinggevende functie.

5 DISCUSSIE & CONCLUSIE

Op basis van de resultaten uit hoofdstuk 4, wordt in dit hoofdstuk getracht de drie centrale onderzoeksvragen te beantwoorden.

5.1 *Mediumkeuze en informatiebehoefte*

Medewerkers van het KLPD kiezen over het algemeen het intranet als medium om informatie te ontvangen. Daarnaast hebben over het algemeen een grote behoefte aan informatie.

5.2 *Factoren*

Er is sprake van een relatie tussen de sociale werkomgeving, taak (vooral het soort werk), informatiesoort, informatiebehoefte, fysieke toegankelijkheid en gebruiksfrequentie van intranet, waardering en mediumkeuze. Daarnaast is er sprake van een relatie tussen de sociale werkomgeving en informatiesoort en informatiebehoefte.

In deze paragraaf wordt deze conclusie per factor kort toegelicht.

5.2.1 Informatiebehoefte

Hoe vaker de medewerker behoefte had aan informatie, hoe vaker zijn voorkeur uitging naar intranet als medium om informatie te ontvangen. Dit is echter tegenstrijdig met de bevindingen van Van de Wijngaert (1999) en Koeleman et al. (2000), dat bij minder behoefte de medewerkers het intranet kiezen als medium om informatie te ontvangen. Een verklaring hiervoor is dat medewerkers die een grote informatiebehoefte hebben vaker actief op zoek gaan naar informatie. Intranet is daar bij uitstek een geschikt medium voor omdat het in principe tijdens werktijd op elk moment toegankelijk is. De Corps Courant verschijnt daarentegen slechts één keer in de twee weken.

5.2.2 Gebruiksfrequentie

Voor intranet bleek er een relatie te zijn tussen de gebruiksfrequentie en mediumkeuze. Hoe vaker intranet gebruikt werd, hoe vaker ook de voorkeur naar dit medium uitging, zoals dit ook verwacht werd naar aanleiding van de bevindingen van Trevino & Webster (1992) en Van de Wijngaert (1999). Voor de Corps Courant bleek er geen relatie.

5.2.3 Fysieke toegankelijkheid

Fysieke toegankelijkheid bleek, in overeenstemming met de verwachtingen op basis van de onderzoeken van El-Shinawy, Zeffane & Cheek (1996) en Van de Wijngaert (1999), een relatie te hebben met de mediumkeuze van de medewerker. Een eenvoudige toegang tot het

intranet leidde tot een voorkeur voor dit medium boven de Corps Courant. Medewerkers die niet zo eenvoudig over intranet konden beschikken kozen vaker voor de Corps Courant als medium om informatie te ontvangen.

5.2.4 Waardering

Er is sprake van een relatie tussen het cijfer dat de medewerkers gaven aan de Corps Courant en hun mediumkeuze. Precies zoals de onderzoeksliteratuur van Van de Wijngaert (1999) voorspelde.

5.2.5 Informatiesoort

Er lijkt een relatie te zijn tussen de informatiesoort en de mediumkeuze en informatiebehoefte. Zoals te verwachten was naar aanleiding van de onderzoeken van Sheer (2004) en Van de Wijngaert (1999). Wat betreft mediumkeuze: Intranet wordt door medewerkers gekozen wanneer het gaat om: regelingen/ procedures; dienstspecifieke informatie; informatie over de unit/ afdeling; taakinformatie; informatie over beleid; cijfers over het KLPD; informatie over projecten en programma's; en informatie over personeelszaken. De Corps Courant wordt daarentegen gekozen wanneer het gaat om: KLPD-nieuws; KLPD-achtergronden; korpsbrede informatie; informatie over medewerkers; informatie over beurzen, conferenties en andere evenementen; en informatie over sociale gebeurtenissen. Opmerkelijk is echter dat de medewerker actuele informatie niet zoals Van de Wijngaert (1999) verwacht op intranet willen zien, maar juist in de Corps Courant. Dit komt mogelijk door de staat waarin het intranet verkeerd toen het afnemen van de vragenlijst plaatsvond. Op dat moment was het intranet niet up-to-date waardoor medewerkers wellicht dachten dat de Corps Courant een betere manier was om op de hoogte te blijven. Een andere verklaring ligt ook hier bij de fysieke toegankelijkheid van het medium.

5.2.6 Sociale werkomgeving

Er is sprake van een relatie tussen de sociale werkomgeving van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte. Medewerkers van de bureaus (Korpsleding, Concern Control, Veiligheid & Integratie en Communicatie) hebben vaker een voorkeur voor intranet dan de overige onderdelen. Medewerkers van de operationele diensten DVP, DWP en DSP hadden vaker dan medewerkers van andere bedrijfsonderdelen een voorkeur voor de Corps Courant. De relatie van de standplaats met mediumkeuze lag met name in het verschil tussen Driebergen (de hoofdlocatie van het KLPD) en de groep overig in welke de vele standplaatsen van met name DVP, DWP en DSP zich bevinden.

De informatiebehoefte van medewerkers van de bureaus en de DSP bleek groter te zijn dan die van de overige bedrijfsonderdelen. De DWP en de DNRI hebben juist minder behoefte aan informatie. Wanneer het de standplaats betreft hadden medewerkers uit Driebergen veel

behoefte aan informatie, medewerkers op de overige locaties hadden minder behoefte aan informatie.

Dit strookt met de onderzoeksliteratuur van Lind (2001) en Henry (2001). Medewerkers worden blijkbaar sterk beïnvloed door hun collega's wanneer het hun mediumkeuze en informatiebehoefte betreft.

5.2.7 Leeftijd

Er is geen sprake van een relatie tussen de leeftijd van de medewerker en zijn mediumkeuze en informatiebehoefte.

5.2.8 Taak

Medewerkers die executief werkzaam waren gaven vaker de voorkeur aan het intranet dan hun administratief-technische collega's. Dit strookt met de bevindingen van Zeffane & Cheek (1995), Daft & Lengel (1986) en Stevens, Williams & Smith (2000). Gezien de richting van de relatie met sociale werkomgeving (§5.2.1) is dit opmerkelijk. Daar bleek dat de medewerkers die werkzaam waren bij de DVP, DWP en DSP de voorkeur gaven aan de Corps Courant, omdat dit drie diensten zijn waar bij uitstek veel executieven werken is dit niet logisch. Er is dus sprake van een relatie tussen taak en mediumkeuze maar geen tussen taak en informatiebehoefte.

5.3 *Evaluatie Corps Courant*

De Corps Courant wordt door de medewerkers van het KLPD positief gewaardeerd, hij scoort een voldoende (6,8) en ook de woorden die door medewerkers als van toepassing op de Corps Courant worden beschouwd zijn overwegend positief. De Corps Courant doet het dus zo slecht nog niet, opmerkelijk is dat het rapportcijfer gelijk is aan het cijfer dat eind 1998 aan de Corps Courant gegeven werd. Het niveau is dus constant. De medewerkers zijn zeer te spreken over de huidige verschijningsfrequentie van de Corps Courant. De vaste onderdelen worden over het algemeen als positief ervaren.

6 REFLECTIE

Dit hoofdstuk is gewijd aan een reflectie op dit onderzoek. Het is verdeeld in vijf paragrafen en achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan bod: de operationalisatie van de factoren (§6.1); het onderzoeksinstrument (§6.2); de respons (§6.3); en de generaliseerbaarheid van de resultaten (§6.4).

6.1 *Mbt de operationalisatie van de factoren*

6.1.1 Informatiebehoefte

Informatiebehoefte werd in dit onderzoek op twee manieren ingezet, aan de ene kant als afhankelijke, aan de andere kant als onafhankelijke variabele. Voor beide doeleinden voldeed dit begrip. Voor een eventueel volgend onderzoek wordt echter aangeraden de informatiebehoefte van de medewerker middels een rechtstreekse vraag of stellingen te bevragen. Dit komt de sterkte waarmee de conclusies kunnen worden uitgesproken ten goede.

6.1.2 Kennis

De factor ervaring werd geoperationaliseerd als gebruiksfrequentie van intranet en Corps Courant. Helaas waren de vragen voor intranet en de Corps Courant niet hetzelfde en moet de gebruiksfrequentie van intranet zelfs via een optelsom verkregen worden. Hoewel het kenmerk en daarmee de factor goed aansloten bij het onderzoek, zijn er dus wat kanttekeningen bij de uitvoering waardoor de bijbehorende conclusie toch met enige voorzichtigheid behandeld dient te worden.

6.1.3 Fysieke toegankelijkheid

Fysieke toegankelijkheid bleek een zeer belangrijke factor en sluit daarom zeer goed aan bij dit onderzoek. Kanttekening hierbij is dat alleen de toegankelijkheid van intranet is bevestigd omdat er vanuit werd gegaan dat de Corps Courant voor iedereen toegankelijk is. Dit om deze a) aan huis wordt verstuurd, en b) de vragenlijst bij de Corps Courant gevoegd was waardoor medewerkers die onverhoed toch de Corps Courant niet ontvingen de vragenlijst niet in konden vullen. Daarom konden de toegankelijkheid van intranet en de Corps Courant niet tegen elkaar afgezet worden, dit had echter de ontdekte relatie kunnen bekrachtigen of afzwakken.

6.1.4 Waardering

De factor waardering kwam op twee verschillende manieren terug in dit onderzoek. Allereerst als onderdeel van de eerste hoofdvraag waarbij zijn relatie met mediumkeuze nader werd bekeken. Vervolgens als onderdeel van de evaluatie van de Corps Courant. De factor

werd dan ook op verschillende wijzen geoperationaliseerd. Voor zijn eerste doel als rapportcijfer voor de Corps Courant. Hier was het nadeel dat er voor intranet niet dezelfde vraag gesteld kon worden omdat het toen al duidelijk was dat het intranet zoals het bestond onherroepelijk op de schop zou gaan. Op het moment dat de vragenlijst werd opgesteld leek het daarom niet logisch om medewerkers te vragen het intranet te beoordelen. Achteraf zou dit echter de kwaliteit van het onderzoek ten goede zijn gekomen. Op zich leek deze factor wel goed aan te sluiten bij de resultaten en het onderzoek. Voor het tweede deel van deze factor werd waardering behalve door het rapportcijfer, ook geoperationaliseerd als beeld dat de lezer van de Corps Courant had. Op zich sloot deze laatste manier van operationaliseren goed aan, maar het gaf wel problemen bij de uitvoering. De bijbehorende vraag 11 (bijlage 1) bleek achteraf lastig statistisch te verwerken en er kunnen derhalve vele kanttekeningen bij geplaatst worden. Bij een volgende onderzoek wordt daarom aangeraden een andere vraagstelling te kiezen.

6.1.5 Informatiesoort

De operationalisering van de factor informatiesoort bleek niet duidelijk genoeg. Voor respondenten was het niet altijd helder welke informatie onder een bepaalde omschrijving viel. De conclusies die ten aanzien van deze factor getrokken zijn moeten dan ook met grote voorzichtigheid behandeld worden. In eventueel vervolgonderzoek is het zaak meer tijd te besteden aan de operationalisering van de verschillende informatiesoorten. Bovendien dienen, wanneer gebruik gemaakt wordt van een schriftelijke vragenlijst, de te bevragen items voorzien te worden van een duidelijke toelichting om verwarring te voorkomen. De factor sloot desondanks zeer goed aan bij het onderzoek, wat weerspiegeld werd door de resultaten.

6.1.6 Sociale werkomgeving

De operationalisering van de factor sociale werkomgeving als bedrijfsonderdeel en standplaats leek goed aan te sluiten bij dit onderzoek en resulteerde in het aantoonbaar maken van een relatie tussen deze factor met mediumkeuze (en informatiebehoefte). Interessant zou zijn om in eventueel vervolgonderzoek de mogelijke groepen verder te verkleinen. Door het onderzoek bijvoorbeeld binnen één bedrijfsonderdeel of op één locatie te doen waardoor de invloed van de directe werkomgeving van de medewerker beter in kaart gebracht kan worden. In dit onderzoek is voornamelijk aangetoond dat er een relatie is met het bedrijfsonderdeel of de standplaats, maar dat zegt weinig over de directe sociale werkomgeving van de medewerker. Om echt een volledig antwoord op deze vraag te kunnen geven is verder onderzoek dus noodzakelijk, voor een eerste inventarisatie zoals bij dit onderzoek was de gevolgde operationalisatie voldoende.

6.1.7 Leeftijd

De factor demografische kenmerken werd slechts geoperationaliseerd door leeftijd in dit onderzoek. Om verschillende redenen (§2.4.7) is er voor gekozen het onderzoeken van de relatie van geslacht tot mediumkeuze achterwege te laten. Achteraf gezien is dat jammer, vooral omdat leeftijd geen relatie lijkt te hebben met mediumkeuze en informatiebehoefte. Omdat dit echter het enige kenmerk is waar naar gevraagd is kan een relatie tussen demografische kenmerken en mediumkeuze en informatiebehoefte niet worden uitgesloten. In eventueel vervolgonderzoek zal dit kenmerk dus zeker meegenomen dienen te worden.

6.1.8 Taak

Taak werd geoperationaliseerd door de kenmerken soort werk en functie. Op zich voldeed dit maar achteraf gezien was het interessant geweest om meer gradaties in het tweede kenmerk te bevragen. Met andere woorden, het kan interessant zijn te onderzoeken of het uitmaakt op welk niveau de medewerker leidinggevende is. Maar voor dit onderzoek voldeden de huidige operationalisaties.

6.2 *Mbt het onderzoeksinstrument*

Het onderzoeksinstrument (bijlage 1) werd gemaakt in samenwerking met Bureau Communicatie van het KLPD. Dit heeft voor het onderzoek een aantal consequenties gehad. Allereerst was er relatief weinig tijd om de vragenlijst echt goed te onderbouwen en pretesten, aangezien het KLPD een deadline voor de verzending stelde. Dit kwam de wetenschappelijke kwaliteit van het onderzoek niet ten goede. Daarnaast is door Bureau Communicatie een vrij grote stempel op de formulering en lay-out van de vragenlijst gedrukt. Zo is de voor de wetenschappelijke kwaliteit belangrijke uniformiteit van de vragen ondergeschikt geraakt aan de verwachte wensen van de respondent, namelijk afwisseling binnen de vragen. Ook zijn vragen anders geformuleerd of geschrapt omdat dit voor de lengte en lay-out van de vragenlijst beter uitkwam. Voor het onderzoek betekent dit dat de resultaten vermoedelijk sterker waren geweest als dit niet gebeurt was. Aan de andere kant heeft Bureau Communicatie ook veel goede zaken bijgedragen.

Medewerkers kregen de vragenlijst op twee manieren toegestuurd. Allereerst via de post, samen met de Corps Courant, en daarnaast via het interne email-programma van het KLPD. Omdat de vragenlijst is meegestuurd met de Corps Courant kan het zijn dat de vragenlijst veelal is ingevuld door medewerkers die de Corps Courant lezen, en dat medewerkers die de Corps Courant niet lezen de vragenlijst niet gezien en/of niet ingevuld hebben. Bovendien zou deze manier van verspreiden kunnen hebben geresulteerd in een onbewuste connectie tussen Corps Courant en vragenlijst, terwijl dit in zekere zin niet voor de complete vragenlijst gold. Dit zou zijn weerslag kunnen hebben op de resultaten. Om dit probleem te ondervangen is de vragenlijst ook via het email-programma van het KLPD

verzonden, maar via deze weg zijn maar weinig reacties ($n=13$) binnengekomen. Dit zou een verklaring zijn voor het feit dat de geluiden over het grote aantal niet lezers niet terug te vinden is in de resultaten.

Een ander zwak punt van het onderzoeksinstrument zijn de open vragen omdat het lastig is om hieruit conclusies te trekken. Dit omdat antwoorden uit open vragen a, moeilijk te vergelijken zijn en b, de verwerking ervan subjectief is. Een aantal veel voorkomende opmerkingen zijn wel gekwantificeerd. Maar voor veel opmerkingen geldt dat omdat open vragen in eerste instantie een explorerende functie hebben alle opmerkingen in principe een gelijke waarde hebben. De antwoorden worden immers spontaan gegeven en het is op zo'n moment maar net wat iemand te binnen schiet.

6.3 Mbt de respons

Geen enkele vraag is door alle 743 respondenten ingevuld, hiervoor zijn verschillende verklaringen. De eerste vijf vragen zouden de indruk kunnen wekken dat de anonimiteit van de respondent niet gewaarborgd was. In de inleidende brief werd dit ook niet beloofd omdat het inderdaad aan de hand van die vragen mogelijk is om een groot aantal medewerkers te lokaliseren. Dit zou echter een drempel hebben kunnen zijn bij het beantwoorden van deze vragen. Deze vragen hebben echter nog altijd een goede respons behaald. Een opvallend hoog percentage, 97.71% ($n=743$), heeft de open vraag naar zijn leeftijd beantwoord. Het bleek dus inderdaad geen enkel probleem hier middels een open vraag naar te vragen.

Bij vraag 6 hebben niet alle items evenveel respons, dit varieert tussen de 93.27% en 96.37% ($n=743$), item 6G buiten beschouwing gelaten. Dit verschil valt te verklaren omdat verschillende mensen moeite gehad hebben met het uit elkaar houden van de regels en bij één item twee kruisjes zetten en bij het volgende item niets. Daarnaast is het misschien niet voor iedereen duidelijk geweest wat onder de namen van de intranetrubrieken werd verstaan. Tenslotte werd er meermaals een kruisje gezet tussen de mogelijkheden maandelijks en nooit in, blijkbaar om te kennen te geven dat de overgang tussen deze begrippen te groot was. Dit laatste is ook gebeurd bij vraag 7, maar dan door beide mogelijkheden te omcirkelen. Ook bij deze vraag is er verschil tussen de respons van de verschillende items. In dit geval varieert deze tussen de 95.69% en 96.63% ($n=743$). Ook hier is het mogelijk voor de respondent onduidelijk geweest wat met verschillende items bedoeld werd.

Dit geldt mogelijk ook voor vraag 8, ook hier verschil tussen de respons voor de verschillende items, hier varieerend tussen de 95.30% en 97.71%. Bovendien is deze vraag een aantal keren in zijn geheel overgeslagen wat er op kan duiden dat het een te moeilijke vraag was om te beantwoorden.

Vraag 9 en 10 leiden bij het beantwoorden van de vragenlijst niet tot problemen. Vraag 11 wel, hoewel gesteld was dat maximaal 3 antwoorden gegeven mochten worden zijn er toch verschillende respondenten die alle woorden die zij van toepassing vonden op de Corps

Courant aangekruist hebben. Ook het begrip pravda bleek onduidelijk, een aantal keren werd dit woord voorzien van een vraagteken.

Bij vraag 12A en 12B bleek de mogelijkheid niet van toepassing soms voor onduidelijkheid te zorgen. Respondenten kruisten dan bijvoorbeeld aan dat deze vraag op hen niet van toepassing was, maar gaven toch antwoord op de vraag door aan te kruisen dat zij de Corps Courant niet lazen omdat ze er bijvoorbeeld geen tijd voor hadden.

Vanaf vraag 14 hebben aanzienlijk minder respondenten de vragen beantwoord (maximaal 707), dit is logisch gezien de aanduiding voorafgaand aan deze vraag dat medewerkers die de Corps Courant niet lazen, de vragen 14 tot en met 21 konden overslaan.

Bij vraag 15A viel op dat een aantal respondenten die aangaven niet over andere diensten te lezen wel redenen opgaven waarom ze dat wel zouden doen. Verder leverde de vraag 15 weinig problemen op, behalve dat sommige respondenten in verwarring raakten door de geboden antwoordmogelijkheden. De tweede mogelijkheid werd door die respondenten als overbodig beschouwd. Bij de statistische verwerking zijn daarom de tweede en derde mogelijkheid samengevoegd.

Net als bij de andere vragen waar meerdere items ter discussie stonden is ook bij vraag 18 de respons voor de verschillende items niet gelijk. Deze varieert tussen de 92.06% en 94.08% (n=743). Opnieuw is een mogelijke verklaring dat het verschil tussen de regels voor een aantal respondenten onduidelijk was, ook is het mogelijk dat het de respondent niet duidelijk is welk onderdeel een item betreft. Dit was met name het geval bij de column en het kinderkatern.

Voor vraag 19 geldt hetzelfde verhaal als voor vraag 18. De respons voor de verschillende items varieert hier tussen de 93.27% en 94.21% (n=743).

Vraag 20 bleek een moeilijke vraag, het responspercentage is hier het allerlaagst, 87.75% (n=743). Dit betekent waarschijnlijk dat de vraag niet duidelijk was voor de respondenten.

6.4 Mbt generaliseerbaarheid resultaten

Om de conclusies te kunnen generaliseren naar de gehele populatie en daarover betrouwbare uitspraken te kunnen doen dient bij een populatiegrootte als deze (N= 4500) minimaal een kwart deel te nemen aan het onderzoek (Baarda & De Goede, 2001). Aangezien dit niet het geval is, de respons was 16.43%, moeten de conclusies met voorzichtigheid gelezen worden en kunnen deze dus niet zomaar beschouwd worden als geldend voor alle medewerkers van het KLPD.

7 AANBEVELINGEN

Fysieke toegankelijkheid intranet verbeteren

Omdat met name de fysieke toegankelijkheid van intranet een belangrijke rol lijkt te spelen bij de mediumkeuze van de respondent, vormt dit ook de belangrijkste aanbeveling van de eerste hoofdvraag. Wil het nieuwe KLPD-intranet daadwerkelijk een succes worden dan zal de fysieke toegankelijkheid van dit medium verbeterd moeten worden. Dat wil zeggen dat meer medewerkers zouden moeten beschikken over een computer met toegang tot het KLPD-intranet.

Informatie vis het juiste medium verspreiden

Bovendien is het van belang dat de juiste informatie via het juiste medium verspreid wordt omdat medewerkers duidelijk een voorkeur hebben voor het medium via welk ze bepaalde informatie willen ontvangen. Intranet krijgt de voorkeur van medewerkers als het gaat om: regelingen/ procedures; dienstspecifieke informatie; informatie over de unit/ afdeling; taakinformatie; informatie over beleid; cijfers over het KLPD; informatie over projecten en programma's; en informatie over personeelszaken. De Corps Courant krijgt daarentegen de voorkeur wanneer het gaat om: KLPD-nieuws; KLPD-achtergronden; korpsbrede informatie; informatie over medewerkers; informatie over beurzen, conferenties en andere evenementen; en informatie over sociale gebeurtenissen.

Cursus intranetgebruik aanbieden

Omdat ook de gebruiksfrequentie van intranet een relatie heeft met de mediumkeuze van de medewerker en wel zodanig dat het vertrouwd zijn met het medium van betekenis lijkt. Daarom is het aanbieden van een cursus intranetgebruik voor medewerkers die zich niet vertrouwd voelen met dit medium van belang.

Aandacht besteden aan vormgeving en inhoud

Tenslotte lijkt de waardering van het medium een rol te spelen bij de mediumkeuze. Daarom is het belangrijk voldoende aandacht te besteden aan de vormgeving en inhoud van het medium. Daarnaast dient regelmatig te worden onderzocht hoe de medewerkers het medium waarderen, zodat kan worden ingegrepen wanneer deze daalt.

Meer plaats inruimen voor kritische kanttekeningen

Omdat blijkt dat veel medewerkers de Corps Courant als subjectief beschouwen wordt aanbevolen meer zorg te dragen om dit voorkomen. Dit is natuurlijk afhankelijk van het doel van de Corps Courant. Wanneer deze gezien wordt als onafhankelijke informatiebrenger, dan zal er meer aandacht besteed moeten worden aan de objectiviteit van de berichtgeving en er

zal dan ook meer ruimte voor moeten komen vanuit de korpsleiding. Dient de Corps Courant echter in eerste instantie om medewerkers weliswaar op de hoogte brengen van allerhande informatie maar is een belangrijk nevendoeel het creëren van draagvlak voor beleid dan is objectiviteit minder van belang. Echter het blijft belangrijk om de lezer duidelijk te maken wat hij van de Corps Courant kan verwachten zodat hij zich niet onnodig hoeft te ergeren.

Corps Courant blijven versturen naar huisadres

De Corps Courant wordt nu naar het huisadres van de medewerkers gestuurd, aanbevolen wordt om hiermee door te gaan omdat het grote merendeel van de medewerkers het blad ook daadwerkelijk thuis leest. Wanneer de Corps Courant op het werk verspreid wordt bestaat de mogelijkheid dat de Courant op het werk en dus tijdens werktijd gelezen gaat worden. Bovendien missen de huisgenoten van de medewerker dan de kans om via de Corps Courant op de hoogte te blijven van het wel en wee van het KLPD.

Verschijningsfrequentie Corps Courant niet veranderen

De medewerkers zijn tevreden over de huidige verschijningsfrequentie, aanbevolen wordt dan ook om deze niet te veranderen en de Corps Courant blijvend iedere twee weken te versturen.

Stoppen met het kinderkatern

Het kinderkatern wordt niet positief gewaardeerd en daarom kan beter gestopt worden met het maken van dit katern. Het kost veel tijd en kennelijk wordt het door weinig medewerkers op prijs gesteld.

Doorgaan met overige vaste onderdelen

De vacatures worden zeer positief gewaardeerd door de medewerkers, aangeraden wordt dan ook door te gaan met deze te vermelden in de Corps Courant. Dit geldt ook voor de overige vaste onderdelen van de Corps Courant, zoals personalia; artikelen over operationeel werk; inhoudsopgave op de voorpagina; artikelen over beleid, uitgelicht; artikelen over sociale onderwerpen; column en vraag en aanbod.

Eenzijdigheid voorkomen door betere verdeling onderwerpen

Uit dit onderzoek blijkt ook dat eenzijdigheid een bedreiging is voor de Corps Courant, om die te voorkomen zal meer aandacht moeten worden besteedt aan de verspreiding van artikelen. Met andere woorden, er moet voorkomen dat er drie editiies achter elkaar een artikel over de spoorwegpolitie en helemaal niets over de waterpolitie want dan krijg je scheve gezichten.

Krantvorm behouden

Medewerkers zijn tevreden over de huidige krantvorm van de Corps Courant, blijf deze dus trouw. Er is vooralsnog geen reden om een magazine-achtig bedrijfsblad op te richten.

Informatie over wetgeving & jurisprudentie op intranet

Vacatures op intranet

Informatie van KL, KMT, OR en MR op intranet

Gegevens medewerkers (kenniskaart) op intranet

Meer informatie over operationeel werk in Corps Courant

Ontspannende informatie in Corps Courant

Correcte en volledige personalia

De medewerkers vinden dat er momenteel te veel fouten in de rubriek personalia worden gemaakt. De rubriek an sich wordt echter wel goed gewaardeerd. De rubriek dient echter wel compleet en juist te zijn.

Corps Courant in kleur en modernere lay-out

Medewerkers waarderen de vormgeving van de Corps Courant, echter zij vinden het ook tijd voor een moderne lay-out en zouden het liefst zien dat hun bedrijfsblad in kleur gedrukt wordt.

NAWOORD

Het doorlopen afstudeerproces kende voor mij zowel positieve als negatieve kanten. Zeer positief waren de zes maanden die ik heb doorgebracht bij het Bureau Communicatie van het KLPD. Tijdens deze periode heb ik heel veel geleerd over het reilen en zeilen van een communicatieafdeling binnen een dergelijke organisatie. Toch heeft het afstuderen binnen een bedrijf als dit ook z'n negatieve kanten.

Hoewel het heel leuk is om onderzoek te doen waarbij iedereen om je heen reikhalzend uitkijkt naar de resultaten, legt dit ook een zekere druk op je. Daardoor heb ik sommige beslissingen wellicht te snel genomen. Binnen een bedrijf afstuderen betekent ook dat je je betrokken gaat voelen bij het bedrijf. Je gaat als het ware vooral hun belangen zien en je wilt die eigenlijk ook het liefst allemaal behartigen omdat zij je tenslotte deze mogelijkheid bieden. Aan de andere kant staat echter de begeleiders van de UT, die bepaalde verwachtingen koesteren en eisen aan je stellen. De belangen van beide partijen liggen vaak een eind uit elkaar. Het vinden van die balans is daarom voor mij misschien wel het moeilijkste deel van dit proces geweest.

Achteraf gezien was het, vanuit het standpunt van de de UT bekeken, waarschijnlijk verstandiger geweest om bij het opstellen van de vragenlijst meer aandacht te besteden aan de wetenschappelijke kwaliteit. Aan de andere kant was het KLPD zeer tevreden over de behaalde resultaten.

Een ander moeilijk onderdeel was het vinden van de juiste onderzoeksliteratuur. Op het gebied van bedrijfsbladen is weinig onderzoek gedaan en zodoende was ik gedwongen om mijn heil bij vergelijkbare onderzoeksgebieden te zoeken. Wel is mij duidelijk geworden dat het gemakkelijker wordt om onderzoeksliteratuur te vinden, naarmate je beter weet wat je wilt onderzoeken. Het is dus van belang dit voor jezelf snel duidelijk te hebben.

Iets dat ik tijdens dit proces als zeer positief ervaren heb is de afstudeerkring waar ik deel van uit maakte. Het samen met anderen dezelfde periode doorlopen is voor mij zeer waardevol geweest.

REFERENTIES

- Allen, D.W. & Griffeth, R.W. (1977). Vertical and lateral information processing: the effects of gender, employee classification level, and media richness on communication and work outcomes'. *Human Relations*, 50(1), 1239-1260.
- Baarda, D. B., & Goede, M. P. M. de., (2001). *Basisboek methoden en technieken*. Groningen: Stenfert Kroese. 3^e druk.
- Boon, A.K. den & Niekerk, P.W. van (1992). Bereiksonderzoek en mediaplanning : methoden en technieken gebruikt bij de inschakeling van reclamemedi. Leiden: Stenfert Kroese.
- Cook, T. D. & Campbell, D. T. (1979). Quasi-experimentation: design & analysis issues for field settings. Chicago: Rand McNally.
- Curtin, C. (1997). Getting off to a good start on intranets. *Training and development*, 2, 42-46.
- Daft, R. L. & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management science*, 32(5), 554-571.
- Einhorn, H. J., & Hogarth, R. M. (1981). Behavioural decision theory: process of judgement and choice. *Annual review of psychology*, 32, 53-88.
- El-Shinnawy, M. M. & Markus, M. L. (1998). Acceptance of communication media in organizations: richness or features?. *IEEE Transactions on professional communication*, 41(4), 242-253.
- Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1990). *Consumer behaviour* (6 ed.). Chicago: Dryden.
- Gefen, D. & Straub, D. (1997). Gender differences in the perception and use of e-mail: an extension to the technology acceptance model. *MIS Quarterly*, 21(4), 389-401.
- Henry, P. (2001). Evaluating implication for new media and information technologies. *The journal of consumer marketing*, 18(2), 121-133.
- KLPD, Bureau Communicatie (1998). *Redactiestatuut*.
- KLPD, Bureau Communicatie (2003). *Business Case KLPD-Web*
- Koeleman, H. (1997). Interne communicatie als managementinstrument Strategiën, middelen en achtergronden. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Koeleman, H., Delden, M., Hasselt, J. J. van. & Vorst, L. van de. (2000). Intranet voor communicatieprofessionals Een handleiding voor de opzet en verbetering van intranet in organisaties. Alphen aan de Rijn: Samsom.
- Lind, M. R. (2001). An exploration of communication channel usage by gender. *Work study*, 50(6), 234-240.
- Madonik, B. H. (1990). I hear what you say, but what are you telling me? *Canadian manager*, 15(1), 18-20.
- Moore, D.S. & McCabe, G.P. (1993). *Statistiek in de Praktijk* (2^e ed.). Schoonhoven: Academic Service.

- Sheer, V. C., Shen, L. (2004). Improving Media Richness Theory A study of interaction goals, message valence, and task complexity in manager-subordinate communication. *Management communication quarterly*, 18(1), 76-93.
- Stevens, P. M., Williams, K. P. & Smith, M. C. (2000) Organizational communication and information processes in an internet-enabled environment. *Psychology & marketing*, 17(7), 607-632.
- Swanborn, P.G. (1994). Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Meppel: Boom. 6^e druk.
- Trevino, L.K. & Webster, J. (1992). Flow in Computer-Mediated Communication. *Communication Research*, 19(5), 539-573.
- Vos, M. & Schoemaker, H. (1998). Geïntegreerde communicatie Concern-, interne en marketingcommunicatie. Utrecht: Lemma.
- Watson, I. (1997). Internet, intranet, extranet: managing the information bazaar. *Aslib proceedings* 51(4), 109-114.
- Wijngaert, L. van de. (1999). *Matching media information need and new media choice*. Enschede: Telematica Instituut.
- Zeffane, R. & Cheek, B. (1995). The differential use of written, computer-based and verbal information in an organizational context – An empirical explanation. *Information & management*, 28, 107-121.

BIJLAGEN

BIJLAGEN

Bijlage 1 – Onderzoeksinstrument	59
Bijlage 2 – Lijst met afkortingen.....	64
Bijlage 3 - Resultaten	65
Bijlage 4 – Open vragen.....	71
Vraag 9.....	71
Vraag 10	75
Vraag 18	78
Vraag 19	81
Vraag 21	83
Vraag 22	89

BIJLAGE 1 – ONDERZOEKSINSTRUMENT

Onderzoek informatievoorziening Intranet en Corps Courant

Onlangs is project intranet van start gegaan. Dit project is in het leven geroepen om het intranet opnieuw in te richten, zodat u gemakkelijker de informatie kunt vinden die u zoekt. De start van dit project intranet leidt waarschijnlijk op termijn tot veranderingen in de korpsbrede informatievoorziening van het KLPD.

Deze vragenlijst vraagt u aan welke informatie u behoefte hebt en waar u deze wilt terugvinden. Daarnaast komt ook uw waardering voor de Corps Courant ter sprake. Omdat de resultaten van dit onderzoek meewegen bij de herinrichting van de korpsbrede informatievoorziening is het belangrijk dat u de vragenlijst invult. Uw gegevens worden uiteraard vertrouwelijk behandeld.

U kunt de vragenlijst inzenden tot **1 augustus** met behulp van de bijgevoegde antwoordenvolp, via de interne post of met de fax (0343-520 393). Onder de inzenders worden bovendien vijf ijstaarten verloot.

Met vriendelijke groet,

Luc Rademakers
Hoofd Bureau Communicatie

1. Bij welke dienst of bureau werkt u?

Standplaats:

2. Wat is uw leeftijd?

_____ jaar

3. Bent u executief of administratief-technisch medewerker?

- ☐ executief
- ☐ administratief-technisch
- ☐ weet niet

4. Bent u leidinggevende?

- ☐ ja
- ☐ nee

5. Beschikt u over een computer die is aangesloten op het KLPD-netwerk?

- ☐ ja, eigen computer
- ☐ ja, gedeelde computer
- ☐ nee

6. Hoe vaak gebruikt u de volgende intranetrubrieken?

	dagelijks	wekelijks	maandelijks	nooit
Telefoonlijst	☐	☐	☐	☐
Projecten / andere diensten	☐	☐	☐	☐
Applicaties	☐	☐	☐	☐
Nieuws	☐	☐	☐	☐
Kennis & informatie	☐	☐	☐	☐
Politiepartners/ regiokorpsen	☐	☐	☐	☐
Anders, namelijk	☐	☐	☐	☐

7. Hoe vaak heeft u behoefte aan onderstaande informatie? (omcirkel voor elke soort informatie uw keuze)

- KLPD-nieuws
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- KLPD-achtergronden
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Regelingen / procedures
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Taakinformatie (nodig voor uw werk)
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Informatie over beleid
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Informatie over projecten en programma's
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Informatie over personeelszaken
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit
- Informatie over collega's, sociale gebeurtenissen
dagelijks – wekelijks – maandelijks – nooit

8. Waar wilt u de volgende informatie het liefst ontvangen? (maximaal één antwoord per soort informatie)

	Intranet	Corps Courant	Anders, namelijk
KLPD-nieuws	☐	☐	
KLPD-achtergronden	☐	☐	
Regelingen / procedures	☐	☐	
Korpsbrede informatie	☐	☐	
Diensts specifieke informatie	☐	☐	
Informatie over de unit/ afdeling	☐	☐	
Taakinformatie (nodig voor uw werk)	☐	☐	
Informatie over het beleid	☐	☐	
Cijfers over het KLPD	☐	☐	
Informatie over projecten en programma's	☐	☐	
Informatie over personeelszaken / - regelingen	☐	☐	
Informatie over medewerkers	☐	☐	
Informatie over beurzen, conferenties en andere evenementen	☐	☐	
Informatie over sociale gebeurtenissen	☐	☐	

9. Welke nog niet genoemde informatie zou u graag op intranet terugvinden?

10. Welke nog niet genoemde informatie zou u graag in de Corps Courant terugvinden?

11. Welke van de volgende woorden vindt u van toepassing op de Corps Courant?
(graag maximaal 3 woorden omcirkelen)

Vervelend	Betrokken	Up-to-date	Saai	Betrouwbaar	Subjectief
Makkelijk	Pravda	Interessant	Divers	Slecht	Moeilijk
Niet interessant	Goed	Matig	Boeiend	Verouderd	Achterhaald
Leuk	Objectief	Integer	Oppervlakkig	Overbodig	Levendig

12. Hoe vaak leest u de Corps Courant? (omcirkel uw keuze)

- nooit – af en toe – regelmatig – (bijna) altijd

12a. Wat zijn uw redenen om de Corps Courant niet te lezen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ niet van toepassing
- ☐ geen interesse
- ☐ geen tijd
- ☐ verouderde informatie
- ☐ het gaat niet over mijn dienst/ bureau
- ☐ anders, namelijk

12b. Wat zijn uw redenen om de Corps Courant wel te lezen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ niet van toepassing
- ☐ vermaak
- ☐ informatie
- ☐ betrokkenheid
- ☐ plicht
- ☐ anders, namelijk

13. Welk rapportcijfer geeft u de Corps Courant? (schaal 1 – 10)

Cijfer _____

Als u de Corps Courant niet leest kunt u vraag 14 tot en met 21 overslaan en doorgaan met vraag 22.

14. Hoeveel leest u in de Corps Courant?

- ☐ minder dan een kwart
- ☐ ongeveer een kwart
- ☐ ongeveer de helft
- ☐ ongeveer driekwart
- ☐ (bijna) alles

15. Leest u alleen de artikelen over uw eigen dienst of ook over andere diensten?

(omcirkel uw keuze)

- ☐ eigen dienst – andere diensten - beiden

15a. Waarom leest u ook over andere diensten?

16. Waar leest u de Corps Courant? (omcirkel uw keuze)

- ☐ thuis – werk – onderweg

17. Wat vindt u van de verschijningsfrequentie van de Corps Courant? (1x per 2 weken)

(omcirkel uw keuze)

- ☐ te weinig – goed – te vaak

18. Wat vindt u van ...	positief	neutraal	negatief	geen mening
Column	☐	☐	☐	☐
Uitgelicht	☐	☐	☐	☐
Artikelen over beleid	☐	☐	☐	☐
Artikelen over operationeel werk	☐	☐	☐	☐
Artikelen over sociale onderwerpen	☐	☐	☐	☐
Kinderkatern	☐	☐	☐	☐
Inhoudsopgave voorpagina	☐	☐	☐	☐
Vraag & aanbod	☐	☐	☐	☐
Personalialia	☐	☐	☐	☐
Vacatures	☐	☐	☐	☐

Opmerkingen:

19. Ik vind dat ... (aankruisen wat van toepassing is)	zeer mee eens	mee eens	neutraal / geen mening	niet mee eens	zeer niet mee eens
... de Corps Courant te veel plaatjes en foto's bevat	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te veel tekst bevat	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te weinig informatie biedt	O	O	O	O	O
... de artikelen in de Corps Courant te moeilijk zijn	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te rommelig is	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te moeilijke woorden bevat	O	O	O	O	O
... de artikelen in de Corps Courant te lang zijn	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te veel over dezelfde onderwerpen schrijft	O	O	O	O	O
... de Corps Courant te groot (A3) is	O	O	O	O	O

Opmerkingen:

20. In welke vorm zou u de Corps Courant willen ontvangen?

- krant (zoals nu) – magazine – anders, namelijk

21. Mist u informatie in de Corps Courant?

- nee – ja, namelijk

22. Heeft u verder nog aanvullende opmerkingen?

Hartelijk bedankt voor uw tijd en medewerking!

Vul hier uw naam in, als u kans wilt maken op één van de vijf ijstaarten.

Naam: _____

Stuur deze vragenlijst vóór **1 augustus 2004** op naar:
 Bureau Communicatie, t.a.v. Marloes Bomer, postbus 100, 3970 AC Driebergen (fax: 0343 – 520 393)
 of gebruik bijgevoegde antwoordvelop.
 Voor eventuele vragen: 0343-53 5951/ 5835

BIJLAGE 2 – LIJST MET AFKORTINGEN

BCC	Bureau Concern Control
BCOM	Bureau Communicatie
BKL	Bureau Korpsleiding
BV&I	Bureau Veiligheid & Integratie
CDI	Informatievoorziening
DIN	Dienst Internationale Netwerken
DKDB	Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging
DLHP	Dienst Levende Have Politie
DLOG	Dienst Logistiek
DLVP	Dienst Luchtvaartpolitie
DNR	Dienst Nationale Recherche
DNRI	Dienst Nationale Recherche Informatie
DOC	Dienst Operationele ondersteuning & Coördinatie
DSP	Dienst Spoorwegpolitie
DSRT	Dienst Specialistische Recherchetoepassingen
DVP	Dienst Verkeerspolitie
DWP	Dienst Waterpolitie
FB	Facilitair Bedrijf
FEZ	Financieel Economische Zaken
KL	Korpsleiding
KLPD	Korps landelijke politiediensten
KMT	Korps Management Team
MR	Medezeggenschapsraad
MRT	Media Richness Theory
OR	Ondernemingsraad
P&O	Personeel & Organisatie

BIJLAGE 3 - RESULTATEN

Tabel 1 Verdeling respondenten over de verschillende bedrijfsonderdelen (n= 730)

Bedrijfsonderdeel	Aantal medewerkers per bedrijfsonderdeel	Aantal respondenten	Percentage van totaal aantal respondenten	Respons- percentage per bedrijfsonderdeel
P&O	75	37	5.07	49.33
Korpsleiding		22	3.01	
Concern Control		4	.55	
Veiligheid & Integriteit	155	10	1.37	25.81
Communicatie		4	0.55	
DLOG	95	24	3.29	25.26
DVP	625	134	18.36	21.44
DSP	450	92	12.60	20.44
FB	100	20	2.74	20.00
DOC	370	68	9.32	18.38
DLHP	105	18	2.47	17.14
DWP	370	61	8.36	16.49
DNRI	390	68	9.32	14.44
DLVP	100	13	1.78	13.00
DKDB	225	27	3.70	12.00
CDI	135	16	2.19	11.85
DIN	145	17	2.33	11.72
FEZ	60	7	.96	11.67
DSRT	250	25	3.42	10.00
DNR	850	62	8.49	7.29
Totaal	4500	730	100.00	

Tabel 2 Verdeling respondenten over verschillende standplaatsen (n=704)

Standplaats	Aantal respondenten	Percentage van totaal aantal respondenten
Driebergen	246	34.94
Overig	116	16.48
Assen	11	15.63
Zoetermeer	75	10.65
Den Haag	36	5.11
Amsterdam	28	3.98
Apeldoorn	27	3.84
Maasbracht	27	3.84
Breda	25	3.55
Utrecht	23	3.27
Hoofddorp	19	2.70
Dordrecht	18	2.56
Nunspeet	14	1.99
Rotterdam	14	1.99
Waddinxveen	13	1.85
Schiphol	12	1.70
Totaal	704	100,0

Tabel 3 Kruistabel informatiebehoefte vs mediumkeuze

Informatiebehoefte		Mediumkeuze		Totaal
		Intranet	Corps Courant	
Grote informatiebehoefte	Waargenomen aantal	234	87	321
	Verwacht aantal	220.00	101.00	321.00
Kleine informatiebehoefte	Waargenomen aantal	147	88	235
	Verwacht aantal	161.00	74.00	235.00
Totaal		381	175	556

Tabel 4 Kruistabel gebruiksfrequentie intranet vs mediumkeuze

		Mediumkeuze		Totaal
		Intranet	Corps Courant	
Veel	Waargenomen aantal	220	73	293
	Verwacht aantal	197.40	95.60	293.00
Weinig	Waargenomen aantal	155	114	269
	Verwacht aantal	181.30	87.70	269.00
Niet veel, niet weinig	Waargenomen aantal	61	24	85
	Verwacht aantal	57.30	27.70	85.00
Totaal		436	211	647

Tabel 5 Kruistabel fysieke toegankelijkheid vs mediumkeuze

		Mediumkeuze			Totaal
		Intranet	Corps Courant	Geen voorkeur	
Eenvoudig	Waargenomen aantal	247	78	40	365
	Verwacht aantal	215.40	105.20	44.50	365.00
Complex	Waargenomen aantal	152	106	35	293
	Verwacht aantal	172.90	84.40	35.70	293.00
Zeer complex	Waargenomen aantal	27	24	13	64
	Verwacht aantal	37.80	18.40	7.80	64.00
Totaal		426	208	88	722

Tabel 6 Kruistabel bedrijfssonderdeel vs mediumkeuze

		Mediumkeuze		Totaal
		Intranet	Corps Courant	
Bureaus	Waargenomen aantal	29	6	35
	Verwacht aantal	23.60	11.40	35.00
P&O	Waargenomen aantal	22	14	36
	Verwacht aantal	24.30	11.70	36.00
FEZ	Waargenomen aantal	6	1	7
	Verwacht aantal	4.70	2.30	7.00
CD	Waargenomen aantal	11	3	14
	Verwacht aantal	9.40	4.60	14.00
FB	Waargenomen aantal	14	4	18
	Verwacht aantal	12.10	5.90	18.00
DVP	Waargenomen aantal	64	53	117
	Verwacht aantal	78.90	38.10	117.00
DWP	Waargenomen aantal	40	13	53
	Verwacht aantal	35.70	17.00	53.00
DSP	Waargenomen aantal	43	38	81
	Verwacht aantal	54.60	26.40	81.00
DLVP	Waargenomen aantal	8	3	11
	Verwacht aantal	7.40	3.60	11.00
DLHP	Waargenomen aantal	13	5	18
	Verwacht aantal	12.10	5.90	18.00
DOC	Waargenomen aantal	44	15	59
	Verwacht aantal	39.80	19.20	59.00
DKDB	Waargenomen aantal	18	6	24
	Verwacht aantal	16.20	7.80	24.00
DLOG	Waargenomen aantal	10	9	14
	Verwacht aantal	12.80	6.20	14.00
DNRI	Waargenomen aantal	45	17	62
	Verwacht aantal	41.80	20.20	62.00
DIN	Waargenomen aantal	14	2	16
	Verwacht aantal	10.80	5.20	16.00
DSRT	Waargenomen aantal	11	6	20
	Verwacht aantal	13.50	6.50	20.00
DNR	Waargenomen aantal	38	14	52
	Verwacht aantal	35.10	16.90	52.00
Totaal		433	209	642

Tabel 7 Kruistabel bedrijfsonderdeel vs informatiebehoefte

		Informatiebehoefte		
		Groot	Klein	Totaal
Bureaus	Waargenomen aantal	27	10	37
	Verwacht aantal	20.60	16.40	37.00
P&O	Waargenomen aantal	21	8	29
	Verwacht aantal	16.20	12.80	29.00
FEZ	Waargenomen aantal	6	1	7
	Verwacht aantal	3.40	3.10	7.00
CD	Waargenomen aantal	7	7	14
	Verwacht aantal	7.80	6.20	14.00
FB	Waargenomen aantal	9	8	17
	Verwacht aantal	9.50	7.50	17.00
DVP	Waargenomen aantal	62	55	117
	Verwacht aantal	65.20	51.80	117.00
DWP	Waargenomen aantal	21	28	49
	Verwacht aantal	27.30	21.70	49.00
DSP	Waargenomen aantal	52	24	76
	Verwacht aantal	42.40	33.60	76.00
DLVP	Waargenomen aantal	4	6	10
	Verwacht aantal	5.60	4.40	10.00
DLHP	Waargenomen aantal	8	7	15
	Verwacht aantal	8.40	6.60	15.00
DOC	Waargenomen aantal	36	23	59
	Verwacht aantal	32.90	26.10	59.00
DKDB	Waargenomen aantal	13	8	21
	Verwacht aantal	11.70	9.30	21.00
DLOG	Waargenomen aantal	9	12	21
	Verwacht aantal	11.70	9.30	21.00
DNRI	Waargenomen aantal	28	33	61
	Verwacht aantal	34.0	27.00	61.00
DIN	Waargenomen aantal	6	9	15
	Verwacht aantal	8.40	6.60	15.00
DSRT	Waargenomen aantal	12	11	23
	Verwacht aantal	12.80	10.20	23.00
DNR	Waargenomen aantal	28	27	55
	Verwacht aantal	30.70	24.30	55.00
Totaal		349	277	626

Tabel 8 Kruistabel Standplaats vs mediumkeuze

		Mediumkeuze		
Standplaats		Intranet	Corps Courant	Totaal
Driebergen	Waargenomen aantal	162	56	218
	Verwacht aantal	147.50	70.50	218.00
Zoetermeer	Waargenomen aantal	51	18	69
	Verwacht aantal	46.70	22.30	69.00
Overig	Waargenomen aantal	201	124	325
	Verwacht aantal	219.90	105.10	325.00
Totaal		414	198	612

Tabel 9 Kruistabel standplaats vs informatiebehoefte

		Informatiebehoefte		
Standplaats		Groot	Klein	Totaal
Driebergen	Waargenomen aantal	140	83	223
	Verwacht aantal	123.20	99.80	223.00
Zoetermeer	Waargenomen aantal	28	38	66
	Verwacht aantal	36.50	29.50	66.00
Overig	Waargenomen aantal	163	147	310
	Verwacht aantal	171.30	138.70	310.00
Totaal		331	268	599

Tabel 10 Kruistabel soort werk vs mediumkeuze

		Mediumkeuze			
Soort werk		Intranet	Corps Courant	Geen voorkeur	Totaal
Executief	Waargenomen aantal	264	145	63	472
	Verwacht aantal	279.70	134.60	57.80	472.00
Administratief- technisch	Waargenomen aantal	158	56	24	238
	Verwacht aantal	141.00	67.90	29.10	238.00
Weet niet	Waargenomen aantal	4	4	1	9
	Verwacht aantal	5.30	2.60	1.10	9.00
Totaal		426	205	88	719

BIJLAGE 4 – OPEN VRAGEN

Vraag 9

Tabel 11 Aantal keren dat een bepaalde informatiesoort gemist werd (intranet) (n= 158)

Informatiesoort	Aantal keren gemist
Jurisprudentie/ wetgeving	18
Operationele info	10
Almanakken/ kenniskaart/ telefoon	10
Informatie OR/ MR/ ODC/ KL/ KMT	10
Vacatures	10
Diensts specifieke informatie	9
Routeplanner	9
Ministerie van Justitie/ Ministerie van Binnenlandse Zaken/ Landelijk	8
Parket	8
Algemene politie informatie	8
Standaardformulieren	7
Opleidingen	7
Smoelenboek	6
Regiokorpsen	5
Knipselkrant	4
Functieomschrijving	4
Vakbond/ personeelsvereniging	3
Overig	29

Algemeen

- Is al vol genoeg
- Meer dan genoeg
- Is goed
- intranet is voor mij te tijdrovend. Wij werken in teamverband. Veel zaken moeten via pc worden gedaan. Vandaar deze opm.
- te lastig zoeken en zeker in een politiefabriek als de KLPD
- mag "vrijer" worden gebruikt, "marktplaats-achtige" etc.
- Geen op intranet
- Sommige links andere regio's werken niet
- Alle info die saai, veel, maar ONONTBEERLIJK is
- Nog maar heel weinig met intranet gewerkt. Dus onvoldoende om hierover mening te ventileren.
- Een vorm van geautoriseerde en gecontroleerde mogelijkheid van INTERNET; hard nodig voor een Dienst die veel contacten heeft met het bedrijfsleven; het liefst op alle groepen van de Diens Waterpolitie; desnoods mbv een afzonderlijke computer
- Alles via intranet
- Info is erg goed, teveel is niet te verwerken!
- Logische opbouw intranet!!
- Het liefst de info via de CC omdat ik ivm de buitenfunctie geen tijd heb om intranet te raadplegen.
- Je zou stellingen kunnen voorleggen op intranet. Medewerkers kunnen daar op reageren. Dit kan input geven voor het beleid.
- Via intranet toegang tot applicaties middels "single" log-on" + beveiligde delen van intranet
- Geen, geen tijd om intranet te bekijken

- Vind het aanbod compleet genoeg

Gemiste informatiesoorten

- Operationele informatie
- Aansluiting op informatie van partners; bijv. justitie
- Algemene nieuwsfeiten via diverse media (kranten) over KLPD/ politie algemeen (knipselkrant)
- Smoelenboeken voor elke dienst, nieuwe medewerkers introduceren
- Functieomschrijvingen
- BHV-informatie
- Actuele operationele informatie (SGBO's etc.)
- Vacatures
- Vaktechnische informatie. Heb zelf reeds een Hov7 mailservice geopend
- Koppelingen met regiokorpsen voor zover nog niet aanwezig lijst met interne telefoonnummers van regiokorpsen, als politiedienst een centraal landelijk infonummer is belachelijk
- Smoelenboek
- Een simpele routeplanner
- Algemeen-dagelijks nieuws in relatie tot politie (KPD) Zie Omtranet
- Vacatures binnen het KLPD
- Uitgebreidere info wetgeving zeescheepvaart
- Scheepsvaart gerelateerde berichtgeving; waterstanden- vaarwegkenmerken – transportinformatie
- Zou het niet weten
- Informatie over met welke visie het KLPD haar rol wil gaan vervullen binnen de Nederlandse politie
- Info over gehouden acties/controles
- Soorten formulieren
- Jusitiële informatie van landelijk parket/ parket generaal
- Informatie andere opsporingsdiensten, instanties (bv banken, gemeenten etc)
- Belangrijke en actuele nieuwsberichten, dagelijks op intranet
- Meer info over de politieacademie en selecties + data
- Meer goede informatie over het werk van de diensten
- Uitgebreide wettenbank (inmiddels wel beschikbaar voor andere korpsen!): milieuwetgeving en beleid
- Alle info mbt dienstverkeer staan nog niet op intranet ingevuld
- Niet zozeer info, als wel een "goede"zoekmachine
- Politie almanak, overheidsalmanak, resiplanner voor auto, links naar andere korpsen en politiebrede programma's ontwikkelingen (wetten en beleid van rijksoverheid/ regering)
- Simpele uitleg regelgeving
- Gemakkelijk invullen van formulieren/aanvragen
- Vacatures
- Informatie uit de OR
- Contacten met politieregio's en BOD'en
- Kenniskaart van medewerker wel up to date
- Vacatures, werkervaringplaatsen
- Dagelijkse gebeurtenissen binnen het klpd (voorbeeld is de site van Haaglanden) hgln n.b. geven ook actuele info op P-gebied, ernstig gebrek binnen dit korps!
- Vactures (heden = verouderd)
- Wat "Te Koop"wordt aangeboden. Meer informatie over wat iemand te wachten staat als hij/zij met pensioen gaat. (stapsgewijze informatie)
- Vakorganisatie, politiek bestuurlijke relevante info
- OR + ODC-nieuws (leesbaar!!)
- Informatie van de kerpartners; justitie enz
- Kenniskaarten van personeelsleden
- Het dagelijks beleid binnen de dienst spoorwegpolitie oftewelde sturing binnen DSP
- Nieuws, operationele info, briefings
- Werkinstructies e.d.
- Abonnementen t.b.v. de taakuitvoering
- Arbo (veiligheid – procedures – milieu)
- Status van KLPD programma's en projecten
- Financiële KLPD resultaten
- Cursus materiaal promis
- Personeelsverenigingen/ vakbondsnieuws

- Jurisprudentie; internationale info zoals partners in het buitenland etc; info van het OM; vacatures
- Plaats intranet in de primaire werkprocessen – ernaast werkt niet
- "smoelenboek" met functie xxx nr en telnr
- algemeen politienieuws, dus van regio's
- wetgeving + uitgebreide databank
- formulieren, kleidng bestellen
- opleidingen
- informatie voor studenten KLPD
- informatie/verslagen medezeggenschap
- de nieuwe wetswijzigingen en hoe er na te handelen
- achterdeurnummers voor regiokorpsen (zie intranet ijsseerland (LTP nummers) + email adressen Zoetermeer (we zijn toch 1 KLPD
- informatie over gebouwen etc KLPD, weet waar iedereen zit!!
- Actuele operationele informatie bijv. dagrapporten
- Staatscourant
- Formulieren, formats, standaards, kennis en kenniskaarten (wie is wie en kan of weet hij)
- besluiten KL+KMT, archief met korpsbeleid, organisatie inrichting & formatie, huisvesting (wie zit waar)
- Presentatie van bepaalde onderdelen wat is er te koop bij de KLPD
- Over geldverspilling (promis)
- kwaliteit van automatisering achter uit gaat
- personeel CDI in de kou gezet door KLPD
- algemene politie info
- BZK
- Kamervragen en antwoorden
- Politierede informatie/programma's
- Oud nieuws van de medezeggenschap/ OR (is eigenlijk KLPD-breed)
- Vacatures, werkervaringsplaatsen, belangrijke info voor het werk
- Kennis/wetten/wijzigingen
- Dienstvoorschriften
- Maatschappelijke aspecten, die de politie cq KLPD raken
- Vakbonden
- Alle regiokorpsen
- Informatie over lopende projecten binnen DVP
- Dagelijks nieuws, "verslagen" over inzetten KLPD
- Informatie op unitniveau
- Wetswijzigingen. Belangrijke veranderingen/ inzicht in wet- en regelgeving op onze eigen site en niet via een ander
- Nieuws politie algemeen
- Historische informatie in de vorm van een databank
- Staatscourant
- Routeplanners
- Koppelingen naar briefing sites v/d regio's
- Besluitvorming KL/KMT/OR e.d.
- Up to date database formulieren/documenten en bijbehorende werkbeschrijvingen hiermee om te gaan + (product – dienstengids)
- Een geautomatiseerde zoekprogramma voor tobias bevraging in Amsterdam-Amstelland is dit in werking
- Actuele wet-regelgeving => ook de bijzondere wetgeving
- Meer dienst specifieke informatie. Dus gedetailleerd zie waterpracht DWB
- Routeplanner
- Samenwerkingsverbanden tussen de div. diensten en sociale evenementen (ook sportactiviteiten)
- Duidelijke uitleg ivm veranderende wetgeving
- Auto routeplanner
- Gedetailleerde uitleg over CAO (kinderopvangregeling enz)
- Politie in het landelijk nieuws. Landelijke vacaturebank
- Personeelszaken
- Up to date telefoongids mdw. KLPD breed
- PF –KLPD+ SEP
- Info tbv leidinggevende mbt personeelsvraagstukken
- P dienst is nog niet ingevuld
- Route 66

- Cursussen die gevolgd kunnen gaan worden
- Woordenboeken Frans Duits Engels Spaans Nederlands
- De gebruikelijke standaardformulieren
- Operationeel nieuws, ik bedoel de highlights niet de mutaties
- Knipselkrant
- Standaardformulieren (die te downloaden zijn)
- Personeelsgegevens. Waar werkt een collega? Functie + rang, telnr. Etc
- Een betere telefoongids waarbij xxx op naam op afdeling kunt zoeken. Tip: kijk eens bij regio Amsterdam is het gebruiksvriendelijk deze niet!
- Telefoonlijst politieregio's, OM, BZK, Min v Just.
- Briefing/ debriefing-informatie in het kader van IGO/IGP
- Regelingen/ beleid van ministeries, OM, END
- Gewoon, alle beleids- en informatieve zaken
- Zaken die voor verbetering vatbaar zijn
- Vacatures, organigrammen van units
- Nieuws betreffende eigen dienst
- Een goede routeplanner
- Vacatures
- Dagelijkse gebeurtenissen waar het KLPD in de dag-avond-nacht dienst mee te maken heeft gehad. Zie internet-intranet regio Utrecht – reisinieuws een opsomming per district.
- Verslagen
- Collectieve regelingen/aanbiedingen
- Alfabetische index op trefwoord
- Buitenland info
- Routeplanner route 66 oid
- Welke vragen liggen ter beoordeling vna de dienstleiding en de ODC
- Informatie over opleidingen cursussen
- Gouden gids/cd-foon gids
- Wetstechnische zaken en Jurisprudentie. Opvallende zaken tegen gekomen tijdens surveillance. Zaken welke van belang zijn voor de "briefing" zgn. "hotnews" (aandachtsvestigingen).
- Vacatures.
- Telefoongids, info regio's, info overheid (breed), wetgeving
- Jurisprudentie
- Zaken die niet voor de "buitenwereld" bedoeld zijn. Vacatures
- Uitgebreidere info + proeve's enz. over PO2002
- Pasfoto's collega's ("smoelenboek")
- Naslagwerken, informatie zakelijk/technisch/regelingen/wetgeving etc.
- Procedures mbt personeelszaken/ beoordelingen/FiF's ed kortom over rechtspositionele zaken en actuele wetswijzigingen en verbaliseringsbeleid
- Samenstelling boards; taskforces; etc
- Woordenboeken, handleidingen/gebruiksaanwijzingen, "smoelen"-boek collega's, organisatie'-informatie (breed)
- Ontspannende info / puzzel, leuke verhalen van medewerkers vakantie enz.
- Randapplicatie => Edison, Cdphone, routeplanner etc.
- "Smoelenboek" met wie is wie. Natuurlijk voor zover wenselijk ivm persoonlijke veiligheid
- Veelgestelde vragen en procedures wetgeving executieve diensten. Zie andere regiokorpsen
- Routeplanner
- Vraag en aanbod (leuk!)
- Staatscourant
- Archief functie regelingen, beleid, etc. verslagen KL, KMT, medezeggenschap
- Procesbeschrijvingen (hoe doe ik mijn werk) sjablonen; ideeënrubriek; wist u datjes?
- Welke cursussen er zoal (te volgen cq) gevolgd kunnen worden info omtrent interne verplaatsingen vb van spoor naar verkeer of water.
- Vacatures
- Algemene nieuwsgaring
- Naslag: stapel en de koning (en/of andere elec. Wetboeken)
- Vacatures (voor zover dit niet valt onder info van P&O)

Vraag 10

Tabel 12 Aantal keren dat een bepaalde informatiesoort gemist werd (Corps Courant) (n= 97)

Informatiesoort	Aantal keren gemist
Informatie over operationeel werk	17
Ontspannende informatie	15
Overige informatie	13
Informatie over collega's/ personeel	12
Kritische kanttekeningen	8
Vacatures	7
Informatie over regiokorpsen/ klanten	6
Achtergronden	6
Beleidsinformatie	5
Vaktechnische/ juridische informatie	5
Informatie van de MR/ OR	4
Opleidingen	3
Informatie over maatschappelijke ontwikkelingen	3

Algemeen

- De Corps Courant mag best wel kritischer zijn naar het KLPD
- Vooral zo doorgaan!
- Zou het niet weten
- Alles wat KLPD relevant is, waar zijn we goed in?
- Ik vind de CC behoorlijk compleet
- Mogelijkheid aanbieden de CC naar huisadres te mailen
- Geen Corps Courant. Zonde van het geld
- hou de krant de krant = informatief
- zeer tevreden houden zo!
- Lees deze niet. Geen betrokkenheid. Onbekende clubjes die zich moeten profileren
- Zo veel mogelijk
- De tijd die je nodig hebt om
- Opheffen
- Kenmerken: sfeer, saamhorigheid, leuk, flitsend maar niet om te bewaren
- Alles op intranet scheelt veel porto + drukwerkkosten
- Op welke manier men duidelijk kan maken het Corps courantje niet thuis te willen ontvangen.
- Zie antwoord bij 9 er moet ook nog gewerkt worden!!
- Op welke manier men duidelijk kan maken het Corps Courantje niet thuis te willen ontvangen
- Vind de opzet prima
- De info moet echter wel juist en volledig zijn: zie de onjuiste onvolledige info tijdens en na de vuurwerkcramp!

Gemiste informatiesoorten

- Medezeggenschap alleen OR
- Leuke dingen, niet alleen het geleuter van diensthoofden
- Achtergronden van andere dan de "oude"diensten, bv. DVP – DWP. Er is meer dan de snelweg
- Vacatures – eenvoudige uitleg jaarplannen – maraps
- Wat uitgebreider info, personeelsmutaties
- Laat het kapitaal van de organisatie spreken en zorg voor aansprekende onderwerpen met een herkenbaar karakter
- Een 2 wekelijks interview met collega's van de "werkvloer" over hun positieve en negatieve ervaringen in hun werk en de problemen die zij tegenkomen
- Meer info over de politieacademie en selecties + data. Vorige keer verscheen de selectie namelijk in een andere krant
- Surveillancehonden bij het KLPD, openbare orde

-
- EU jus. + politie info totaal
 - Vacatures
 - Art.verwijzingen naar Intranet inzake proc./regelingen
 - Vacatures, werkervaringplaatsen
 - Kritische reacties vanuit het personeel
 - Sport activiteiten/ ontspanning binnen klpd
 - Zakelijke info betreffende diverse diensten, wat ze doen en kunnen betekenen. Geen halleluja verhalen
 - Formele mededelingen korps
 - De mogelijkheden van alle medewerkers vanaf 55 jaar binnen ons korps. B.v. vervroegd stoppen of werken tot 62 cq 65 jaar
 - Meer over personeel/ uitlichten
 - De KLPD omgevingsfactoren, die het functioneren van het KLPD beïnvloeden
 - Mogelijke cursussen en opleidingen
 - Info over opsporingpartners zoals BOD'en
 - Voor elke dienst aparte uitgave bv. medewerkers verkeer regelmatig info over diverse aandachtspunten en lopende projecten en nieuwtjes wetswijzigingen
 - Politieke ontwikkelingen van invloed op ons korps
 - Meer mbt personeel
 - Opleidingen/ mogelijkheden ivm carrière
 - Leuke verhalen van het korps/ ervaringsverhalen
 - Medezeggenschap, welzijn van medewerkers
 - Corps Courant kan met klein art doorverwijzen naar Intranet
 - Achtergronden
 - Nog niet genoemd zijn personeelsadvertenties (vacatures). Verder achtergrondartikelen op het gebied van politiewerk op juridisch, psychologisch en technisch vlak maar dan wel met enige diepgang. Aan amateur-artikelen van collega's heb ik geen behoefte
 - Cijfermatige overzichten
 - Duidelijk en informatie graag
 - Informatie over de afdelingen
 - Wat meer van de vakbond
 - Wat klanten van ons vinden
 - Actueel nieuws van de medezeggenschap/ OR (is eigenlijk KLPD-breed)
 - Sociale gebeurtenissen. GEEN beleidszaken, leuke voorvallen welke met het werk, dienst te maken hebben, bijzondere gebeurtenissen
 - Zowel positief als negatief dagelijks werk info over elkaar
 - Operationele bijzonderheden
 - Meningen KLPD-ers (=lezers schrijven)
 - Verbetermaatregelen
 - Hobby's van collega's nader belicht
 - Praktijk
 - Informatie op unitniveau
 - Tips uit de praktijk!
 - Veranderingen in wet/regelgeving!
 - Informatie over collega's en hun werk
 - Wijzigingen vergoedingen declaraties binnen- en buitenland
 - Eigenlijk alles, werving en selectie!
 - Interessante info andere korpsen
 - Rubriek: de hobby van... uitlichten van collega's op een andere wijze
 - Nieuwe dingen binnen de diensten, opvallende dingen binnen de diensten
 - Discussies over beleid/leidinggevenden
 - Weten via interviews/reportages wat er bij de verschillende diensten voor werkzaamheden uitgevoerd worden en waarmee zulk soort diensten in de praktijk mee van doen hebben en niet gerealiseerd kunnen worden door personele breken e.d.
 - Jurisprudentie/ nieuwe wetgevingen/ vernieuwde Coar/ATW
 - Klantgerelateerde info
 - Juiste personeels instructies
 - Meer informatie over eigen dienstonderdeel
 - Korte berichten die collega's bij verschillende diensten een bijzondere ervaring hebben opgedaan
 - Vacatures
 - Sport
 - Ik mis de rubriek " het estafettestokje"
 - Informatie van medewerkers
-

- Meer over de gewone diender en niet alleen over chefs en bazen!
- Discussies over beleidszaken
- Persoonlijke, sociale, human interest-zaken
- Zaken die voor verbetering vatbaar zijn
- Grappig/spannende verhalen en meer cijfers over prestaties van het KLPD: benadruk het behaalde resultaat.
- Dagelijkse gebeurtenissen/werkzaamheden diensten om betrokkenheid bij elkaars dienst te vergroten
- Ontwikkelingen in regio's
- Ontwikkelingen politie-breed
- De normale/ gewone gebeurtenissen/ feiten
- Ontspanning strips oid
- Bv. een in de spotlight... collega's op een leuke wijze onder de aandacht brengen
- Bijzondere gebeurtenissen
- Ingezonden brieven, meningen opinies van collegae
- Informatie welke ook kritiek verwoord (alles en alles is zo ontzettend goed gegaan, maar niet heus!)
- Te koop.huur rubriek + columns
- Nieuwtjes van andere diensten => successen
- Anecdotes, opvallende zaken uit surveillance en onderzoeken en resultaten van controles en onderzoeken. Vacatures en benoemingen. Ingezonden stukken (ook de kritische zonder sensuur).
- Gebeurtenissen binnen verschillende dienstonderdelen
- Zaken die "publiekelijk" zijn
- Kritische info, meer als nu. Nu vaak alleen maar positief
- Negatieve zaken over het corps, zaken die mislukt zijn of misgelopen
- Interviews, internationale contacten
- Algemene korps specifieke zaken
- Achtergrondinformatie van collega's; waarom komen/ vertrekken ze, wat houdt ze bezig?
- Ontspannende info / puzzel, leuke verhalen van medewerkers vakantie enz.
- IBT info/ actualiteiten
- Naast informatie over projecten en programma's: mtb dienst verkeer: -grootscheepse controle's -bijzondere zaken tijdens dienst ("mooie rangst.")
- Leuke en bijzondere zaken betreffende het KLPD, diverse afdelingen en collega's coco moet leuker meer betrokken zijn bij de werkvloer
- Nieuws uit andere diensten
- Achtergronden en sociale gebeurtenissen samen met bijzondere korpsacties en evenementen
- Welke cursussen er zoal (te volgen cq) gevolgd kunnen worden info omtrent interne verplaatsingen vb van spoor naar verkeer of water
- Meer "Telegraaf-achtige" stukken mbt criminele inzet/afgedane zaken
- Vaste pagina OR/OC's; prestatiepagina => voortgangsprestatiecontract met wekelijkse achtergrond/ toelichting op afwijkingen (dwz praktijk vs theorie)
- Meer achtergronden van collega's om meer "wij"gevoel te creëren

Vraag 18

Tabel 13 Aantal keren dat een opmerking een bepaald onderwerp betrof (n=131)

Onderwerp	Aantal keren genoemd
Personalia	21
Overig	19
Subjectiviteit Corps Courant	18
Overige vaste onderdelen	16
Positief	14
Vacatures	11
Idee	10
Vraag & aanbod	9
Taalgebruik	7
Proces	6

Corps Courant algemeen

- Waar is de onafhankelijke journalistieke invalshoek?
- Rubriceer de artikelen per dienst, foto's bij "in dienst"plaatsen, "bewust beloond"eruit laten, meer nieuws vanuit CD P&O over (vernieuwde) wet-regelgeving, dit gaat iedereen binnen de diensten aan en hier zijn veel vragen over
- CC wordt ook door huisgenoten gelezen moet ook (deels) voor hen bestemd zijn
- Het is allemaal halleluja en weinig diepgaand
- Waarom, zoeken we niet naar een goede mix van rollen? Het KLPD maakt immers onderdeel uit van de Nederlandse samenleving. Van elkaar willen en kunnen we leren
- Ga zo door
- Mag best wat kritischer. Eigen mening van redactie. Vaak te veel positieve interviews
- Veel artikelen zijn geschreven in afschuwelijk ambtenaren-beleids-jargon en dat moet ik de hele dag al voor m'n werk lezen
- Ik vind het waardevol om hints over veranderde wetgeving of beleid te krijgen. Dat op een manier dat er wordt verwezen naar de kern die elders te lezen is.
- KLPD bestaat uit diverse diensten, ik zou meer over mijn dienst willen lezen, wordt deze ook wat meer bekend bij de overige diensten
- Artikel opnemen van andere bedrijfstakken niet zijnde politie is meer raadzaam bijv. laat iemand eens aan het woord die beroepshalve journalist of werkt bij nood, beurs, nevenbedrijf etc etc. Een wetenschapper aan het woord laten is ook leuk bijv. Cyrielle Fijnaat of buitenlandse wetenschapper
- Wat mij betreft kan de Corps Courant gewoon intern worden verspreid, scheelt nog portokosten ook
- Die laatste twee zouden wat "swingender" kunnen
- Ga zo door
- Sommige "koppen" erg schreeuwerig
- Zit goed in elkaar; ik vind dat jullie 'n leuk en leesbaar blad maken!
- De CC dient m.i. personeelsgericht te zijn
- Geeft goede en brede informatie; zou meer informatie willen over toekomstige projecten en plannen (bv. in dit najaar al een overzicht van top-items uit de dienstjaarplannen 2005)
- Vind dat de Corps Courant een te hoog "pravda"gehalte heeft
- Ga zo door, verwoord svp ook minder positieve zaken
- Ik lees het blad zoals het er ligt. Zoals het blad nu is lees ik het.
- In magazine-vorm is het misschien makkelijker te lezen. Het mag boeiender
- Weet uit mijn hoofd niet wat er in een onderwerp wordt behandeld, moeilijk mening geven dus!
- Wat mij betreft blijft de Coco in de huidige vorm!
- Mag wat meer artikelen op het persoonlijke vlak
- CC zou wat kritischer mogen
- Op zich zijn alle punten die in het corps courant staan goed en duidelijk., maar het kan altijd wel iets meer. Of daar ruimte voor is, is een ander verhaal.
- Kleur & layout kan iets beter (vrolijker)

- Corps Courant is te positief in de beeldvorming!
- Corps Courant wordt ook door anderen thuis gelezen, beleidsonderwerpen zijn dan te zakelijk. Deze horen thuis op het intranet. Zo zijn ze altijd op het werk te raadplegen.
- Te weinig operationeel. Te weinig 'werkvloer'. Te veel succesverhalen en te weinig kritisch!! De KLPD is een landelijke dienst; er is meer dan 3bergen.
- Ik mis de kritische opmerkingen. Het is veel "hoesanna"
- Geen specifieke mening over
- Artikelen kenmerken zich door een hoop gezwets
- Inhoud oppervlakkig – geen diepgang/ nadruk op beleid. Weinig op mensengericht
- Corps Courant laten blijven. De informatie kan je dan nog eens rustig thuis lezen. Als alles op intranet komt ben je per dag 1 uur kwijt en niet iedereen beschikt bij verkeer over eigen werkplek
- Corps Courant moet met z'n tijd meegaan en via intranet (email) verstuurt worden.
- Geen – corps courant is beter toegankelijk als intranet!
- Zeker doorgaan! Succes!
- Ga zo door!!
- Het wordt vaak rooskleuriger gebracht! Weinig tegengas!
- Geen behoefte aan lange artikelen over gebeurtenissen die al uitvoerig in de dagbladen te lezen zijn (geweest) (bij bij DKDB)
- Baasgericht
- Informatie kan terecht op een goed en duidelijk intranet. Heb geen behoefte aan een Corps Courant op mijn privéadres. Vindt het verspilling
- Voor mij hoeft courant niet leuk te zijn maar kort/zakelijk/informatief!
- Voordeel van de Corps Courant is dat hij van zelf naar je toekomt. Intranet eist actie van jezelf, en dat schiet er wel eens bij in. Eenmaal door de CC ergens op geattendeerd kun je zelf de verschillende bronnen raadplegen om je ergens in te verdiepen.
- Korps courant zou wat minder een "goed nieuws" blad kunnen zijn.
- Is wisselend
- Ik vind dat er een goede mix is tussen het sociale aspect van klpd-ers en het beroepsmatige aspect binnen de krant.
- Als de coco niet meer verschijnt ben ik bang dat de scoiale info; korpsbrede info wegvalt door de drukte van de waan van de dag als alles geautomatiseerd is ben ik eveneens bang dat het netwerk regelmatig "plat" gaat.
- Overall moet bezuinigd worden. Stuur blaadje dus niet naar huisadres speculerend op het feit dat men dan het blad tenminste thuis (en niet op werk) leest. Illusie. Zorg dat de bladen bij alle diensten aanwezig is en dat men het daar vrijblijvend kan pakken.
- Een prima blad
- Niet neutraal mis ik als keuze, want dat is de CC
- onduidelijke vraag: gaat het over de artikelen die nu in de Courant staan of over de artiklen die je in het algemeen zou willen lezen?
- Veel te veel over chefs en bazen en veel te weinig over de "gewone diender".
- Om hierover te oordelen moet ik de Corps Courant vaker lezen
- Objectievere verslaglegging (meer) ruimte voor commentaar
- De CC weet mij op enige wijze niet 'te pakken'
- De opzet als geheel is nogal clichématig. Plaatje van het betreffende hooft + verhaal in vaak belevende toon
- Objectiviteit wat feitelijk speelt binnen de diensten mis ik. Neem bijv. problematiek DKDB. Sterkte/formatie De echte problemen binnen een dienst blijven buiten beeld. Journalistiek is ook waarheidsvinding!
- Er mag met wat meer flair geschreven worden
- Soms te positief over dingen die dat helemaal niet zijn
- Als de meest up-to-date informatie via Intranet te vinden is, mag Corps Courant ook 1x per maand verschijnen.
- Het zou allemaal wat losser, vrijer, vrolijker en dus makkelijker te lezen moeten zijn. Het lijkt/is nu allemaal wat stijfjes.
- Ik vind het verstandig om niet te veel bobo's (KL, KMT) foto's + evenementen te plaatsen.
- (te) jubelachtig van aard, te veel een PR-instrument
- gewoon een goed blad
- vraag 18 geen antwoord gegeven. Personalia te weinig het gaat voornamelijk over kader. Ik kan eigenlijk niets aankruisen.
- Een artikel is vaak te positief geschreven
- Alleen maar positieve zaken gaat nooit over de mening van de mensen op de werkbloer. Is een blad voor Driebergen en de staf van de verschillende diensten

- Of je streeft naar een bedrijfscourant of je streeft naar een personeelsblad, niet allebei een beetje
- De Corps Courant is een behoorlijke formele krant. Het zou iets losser mogen.
- Ik vind alles goed en duidelijk

Toelichting vaste onderdelen

- Jos van Gemert (column) pretendeer "intelligent" te zijn, maar valt soms lelijk door de mand en vervalt dan in stompzinnigheid. Te veel pretenties.
- Drie keer doorgebladerd en geen "column" tegengekomen!
- Buiten de column mis ik ingezonden stukken. Uit ervaring weet ik dat de wat kritische stukjes, gewoon niet geplaatst worden.
- Opvallend weinig kritische mensen in de rubriek uitgelicht.
- Uitgelicht – hoog TOR-gehalte
- Vind dat artikelen over beleid e.d. nogal eens niet weerspiegelt wat er zich in de praktijk zich voordoet
- Artikelen: positief dat ze worden opgenoemen, maar de toonzetting heeft een groot pravda-gehalte. Vooral de beleidsartikelen lijken regelrechte kopiën van beleidsnota's, zonder wederhoor
- Artikelen over het beleid zijn veel te positief geschreven. Het lijkt soms wel verkooppaat, terwijl iedereen weet dat het in de praktijk niet werkt.
- Artikelen over beleid zijn eenzijdig (vanuit de baas gezien)
- In de huidige CC vind ik artikelen over beleid bijv. éénzijdig kritische kanttekeningen omtrent beleid/sociale onderwerpen vind ik vaak niet terug
- Probeer de managers wat 'menselijker' neer te zetten. Verhalen over beleid moeten wat pakkender worden geschreven, bv. door gebruik van veel praktijkvoorbeelden.
- Art. over operationeel werk: Er was een uitgebreid art. over de vuurwerkrap, echter de drie personen die als eerste en enige ter plekke (in het rampgebied) hulp hebben verleend, waren niet genoemd!!
- Omtrent art. over operationeel werk zie mijn opmerkingen onder 10. Het is allemaal te positief geschreven, terwijl op werkvloer(en) het ook negatief is wat de klok slaat. Bijv.. wat doet nu een surveillant bij de DSP in de randstedelijke gebieden en wat doet diezelfde surveillant bij de DVP: En zo zijn er meer voorbeelden waarmee men bij het KLPD een bredere kijk krijgt voor elkaars werk.
- Het moet een blad blijven over het werk en de collega's en niet vervallen tot een kindermagazine
- Kinderkatern hoort er niet in.
- CC is geen blad voor onze kinderen
- vraag en aanbod en vacatures staan al uitgebreid op intranet
- vraag en aanbod zie ik liever op intranet of groupwise
- In vergelijking met vraag&aanbod op intranet is de rubriek in de CC wel erg commercieel ingesteld (op intranet kom je nog weleens leuke aanbiedingen tegen hetgeen ik in de CC mis)
- Vraag & aanbod kun je ook vinden op intranet
- Vraag & aanbod mag iets uitgebreider
- vraag/aanbod: als men gratis wil adverteren voor een vakantiehuisje, dan een ander medium
- Vraag & aanbod kan ook via Intranet
- Altijd/wel/ vaak dezelfde advertenties caravan in Cap d'Adge wordt ik een keer zat
- Vraag en aanbod mag er van mij uit. Hiervoor is een mogelijkheid op de intranetsite
- Slechte ervaring met vraag & antwoord, personalia. Reeds 3x informatie daarvoor doorgegeven, maar niet opgenomen
- Ik mis de motivatie van degenen die bewust beloofd zijn
- t.a.v. personalia, alle zaken betreffende unit Breda worden nooit vermeld. N.b. is verantwoordelijkheid van PZ
- Bij personalia worden niet alle diensten consequent vermeld. Misschien een foutje in SAP?
- Personalia: waarom staan jubileum of bevorderingen niet vermeld in de Corps Courant (soms wel/ soms niet)
- Personalia staan veel fouten en vaak te laat
- Informatie over jubilea is kennelijk niet compleet. Of iedereen noemen, of niemand
- Meer personalia erin en actuele personalia van alle diensten
- Personalia: klopt vaak niet, er missen nogal eens ambtsjubilea e.d.
- Personalia: ik mis nogal eens jubilarissen. Is overigens (volgens mij) te wijten aan P&O en niet v/d Corps Courant
- Gegevens personalia zijn altijd incompleet en soms onjuist (6 pers op 1 afd. bevorderd in krant1 persoon verplaatst de rest niet vermeld)

- Personalia is vaak onzorgvuldig
- Personalia bevat (naar mijn ervaring) af en toe onjuiste info door 'slordigheid' (door elkaar halen van indienst en uitdienst)
- Personalia vaak incompleet of foutief
- Bij onderdeel Bewust Beloond kort uitleggen waarom beloning is toegekend.
- Personalia is nooit accuraat. En alleen de vacatures zijn up to date, dit in tegenstelling tot het intranet
- Personalia- de gegevens kloppen niet altijd. Het kan ook zijn dat dit door P&O niet altijd even juist wordt doorgegeven.
- Personalia soms/vaak niet correct! Zoals naam, rang of afdeling/dienst ervaar dat als zeer slordig!!
- Personalia dekt vlg. mij niet de lading (incompleet)
- Niet alle PMA's zijn even trouw in het doorgeven van bepaalde info waardoor personeel van DVP ternauwernood wordt vermeld
- "personalia" deze rubriek komt op mij erg onpersoonlijk over door te spreken over de heer/mevrouw met slechts voorletters. Bij beloningen ontbreekt de motivatie
- Vacatures worden door mij als eerste gelezen
- Veel te veel vacatures
- Vacatures hoeven voor mij niet; moet op andere manier kunnen
- Vacatures kunnen vaak nog apart
- Vacatures: alleen de hogere schalen worden uitgenodigd. Jammer.
- Vacatures kunnen korter, eventueel verwijzen naar intranet
- Vacatures beslaat vaak groot gedeelte v.d. corpscourant. Zie dit liever als aanvulling. Is n.l. voor meer&deel v.d. lezers vaak niet relevant denk ik
- Vacature kort vermelden + de rest op intranet
- vacatures horen niet thuis in de Corps Courant, maar op intranet
- Zou ook vacatures van regiokorpsen willen zien!
- De vacatures zouden wat mij betreft in een apart katern mogen, zeker niet voor in de krant. Nemen soms heel veel ruimte.

Vraag 19

Tabel 14 Aantal keren dat een opmerking een bepaald onderwerp betrof (n= 73)

Onderwerp	Aantal keren genoemd
Toelichting op stellingen	18
Subjectiviteit Corps Courant	12
Inhoud Corps Courant	12
Overig	12
Positief ten aanzien van de Corps Courant	11
Lay-out van de Corps Courant	5
Taalgebruik van de Corps Courant	5

Algemeen

- Meer humor/losser niet altijd serieuze onderwerpen, pakkender
- Artikelen moeten een wat 'menselijker' karakter krijgen. Gevoel, emotie, betrokkenheid, zodat je anderen kunt stimuleren mee te denken
- Info van de Courant is om de lezer te informeren, niet wat de leiding ervan vindt, maar wat vindt de redactie?
- Meer werkvloer, minder Driebergen
- Afgezien van verbeterpunten is de Courant zeer verzorgd en professioneel gemaakt
- Alleen maar halleluja verhalen, KLPD is altijd de beste, één grote promo show, kom eens met inhoudelijke artikelen, problemen
- Ga zo door!
- De CC is teveel een krant over medewerkers ipv van medewerkers
- Ik vind de corps courant prima zoals het nu is.
- Layout dus iets moderniseren met kleur
- Het is een saaie krant zonder enige uitstraling
- Bovenstaande is juist het leuke aan de Corps Courant

- Te weinig operationeel. Te weinig 'werkvloer'. Te veel succesverhalen en te weinig kritisch!! De KLPD is een landelijke dienst; er is meer dan 3bergen.
- Soms véél te veel afkortingen. Hebben we toch al te veel in dit korps
- Te groot lettertype (koppen)/ te grote afbeeldingen – foto's
- Wie bepaalt: inhoud, objectiviteit, kritische blik enz. Let op: "kijk eens wat we allemaal wel niet kunnen". De klemtoon ligt dan vaak verkeerd!
- Artikelen zijn moeilijk omdat ze saai en taai zijn geschreven en je door moet zetten om door te lezen
- Dezelfde artikelen betekent: nooit kritisch. Alles is mooi en goed "Alice in Wonderland"
- In z'n algemeenheid prima!
- Voeg een katern toe met dienst specifiek nieuws en de krant op hoofdlijnen
- Beschikbaar stellen op intranet/ veel goedkoper
- Ga zo door – het kan alleen nog beter worden
- Mag een wat modernere en frisse lay-out worden
- Teksten/onderwerpen zijn niet boeiend genoeg
- De Korps Courant mag ook best invulling geven aan een stukje verhaal van het werk thuis en niet alleen steriele informatie over het werk. Heeft daarmee een andere communicatie functie dan intranet.
- We mogen best een beetje trots zijn!
- Tevreden
- Is teveel managementblad, inmiddels wat saai
- De Corps Courant zou meer een courant met echt nieuws moeten zijn en niet alleen zo als pagina 2 boven aan in de Telegraaf. De krant moet voor en van ONS zijn zonder aanzien des persoon of je nu surveillant, administratief assistent, operationeel chef of korpsbeheerder bent. Vraag 4 geeft al aan hoe de courant momenteel overkomt, het antwoord op deze vraag zou niet van belang moeten zijn.
- Teveel afkortingen gebruikt leesbaarheid nieuwkomers (studenten)
- Ik vind de Corps Courant prima zoals hij is.
- Ik heb het idee dat de Corps Courant vooral stukjes informatie geeft, beetje van dit en een beetje van dat. Ik zou meer over de diensten willen lezen.
- Oninteressante onderwerpen, lay-out nodigt niet uit tot lezen, evenals de schrijfstijl
- Probeer een terugkerend op personeel betrokken item te verzinnen (de man/vrouw achter de collega)
- Informatie is te eenzijdig rooskleurig
- Ga zo door
- Gewoon goed artikelen zijn wel vaak management-hallelujahverhalen hoe goed alles loopt
- Teveel te mooi en te goed! (te mooi waar te zijn)
- Magazine is ook leuk
- Er zijn dingen waarvan ik weet dat ik ze niet weet. Er zijn ook dingen waarvan ik niet weet, dat ik ze niet weet
- Mag een wat modernere en frisse lay-out worden
- Ik zou graag meer "aktie" zien, minder formeel
- ... de CC niet onafhankelijk is
- Iedere dienst een eigen plaats in de CC zou de herkenbaarheid kunnen vergroten
- Afschaffen net als jaarboeken zonde van het geld
- De courant is saai; veel te braaf/volzaam
- Gebruik (ter kostenreductie) als courant dan ook krantepapier zwart en één steunkleur
- Het (artikelen) altijd zeer positief geschreven. Alsof het bij het gehele KLPD alleen maar rozegeur en maneschijn is. Praktijk wijst anders uit. Nooit een negatieve klank te vinden, terwijl dit wel speelt.
- Bij tweewekelijkse verschijnen is 8 pagina's voldoende t.a.v. het opnemen van de informatie en de interesse te behouden voor de verschillende onderwerpen.
- Het is geen prettig papier, krakerig
- Mag best meer pagina's info bevatten. Is nu een erg dun/klein krantje
- Is prima zo
- De CC vindt ik een goed medium voor achtergronden, attent maken op nieuwe ontwikkelingen en een kijkje in elkaars keuken. Intranet kan de verdieping brengen + de zaken/info die je dagelijks nodig hebt
- Het zou wel iets meer objectief kunnen zijn. Ik heb het idee dat de courant gedicteerd wordt.
- Vragen zijn erg gericht op moeilijk. Inderdaad teveel managementstukken. Is niet moeilijk, wel erg saai

Toelichting stellingen

- Plaatjes en foto's zie ik regelmatig als "opkleuring" en "opleuking" geven daarbij geen of weinig informatie
- Te rommelig doordat niet per dienst wordt geschreven
- In het laatst verschenen blad, 26 juni, vond ik het art. ak. contr. te lang. Een wat zakelijkere benadering zou prettig zijn
- Eenzijdig (vanuit de leiding bekeken)
- De laatste tijd leek de Corps Courant m.i. meer op het personeelsblad van de Dienst Spoorweggpolitie. De laatste nummers ging dit weer beter.
- Teveel artikelen over recherche en aanverwante diensten; teveel over machodiensten. (die toch al aandacht genoeg krijgen).
- Nadruk op beleid/ weinig over DVP
- Vaak wel de meeste info van nieuwe diensten (is te begrijpen)
- Het zijn vaak dezelfde diensten die aanbod komen (NL verkeer, spoor, recherche)
- Mijn dienst is waarschijnlijk onbelangrijk. Weinig of niets wordt er over geschreven. Alleen voor de foto's wordt het gebruikt.
- Heel veel recherche-onderwerpen. De "blauwe diensten" worden onbelicht
- Breng de CC in een handzaam formaat (zie de kranten in Engeland!)
- Is een goed formaat
- Als je met mooi weer buiten zit te lezen is een kleiner formaat prettiger (minder last van wind)
- Afschaffen overgaan naar digitale vorm
- De CC zou best op A4 formaat kunnen
- Handzaam formaat
- Formaat Perse zou beter leesbaar zijn (A4 formaat)

Vraag 21

Tabel 15 Aantal keren dat de gemiste informatie een bepaald onderwerp betrof (n=243)

Onderwerp	Aantal keren gemist
Operationeel/ werkvloer	53
Kritische kanttekeningen	43
Personeel	34
Diensts specifieke informatie	24
Overige ideeën betreffende de inhoud van de Corps Courant	24
Overig	21
Beleid	15
Diepgang	11
Interactie	8

Kritische kanttekeningen

- Ja, onafhankelijke journalistieke informatie (zo ja, houd de krant in stand; zo nee, gebruik intranet)
- Ik mis de kritische noot in de CC. Het zijn allemaal mooi weer verhalen, twerijl de realiteit ook zo is dat er dingen gebeuren die niet zo mooi zijn: bv de reorganisatie van de dienst Waterpolitie. Laat ook maar eens mensen aan het woord die er anders over denken
- Ja, zowel positieve als negatieve berichtgeving
- Er staat zelden iets in over kritiek mbt werk/beleid/uitvoering e.d.
- Nu is het een reclameblaadje. Er zit geen diepgang in de artikelen
- De informatie sluit niet volledig aan bij de realiteit. Gaat er dan nooit iets mis in KLPD-land? Is dat dan geen nieuws?
- Een wat kritischer kijk (mag uiteraard opbouwend zijn) op allerhande zaken
- Kritiek – zelfspot – realisme
- Het heeft de schijn dat alleen positief nieuws in de krant komt en dat "negatieve" meldingen van collegae niet of aangepast verschijnen
- Minder gekleurd en voortgangsinfo. Voorbeeld, reorganisatie water, éénmalig daarna niet doen of het de betrokkenen niet interesseert. Of hoort dit bij het beleid van de leiding?
- Ook de mensen die een andere/kritische/scherpe mening hebben in ons korps

- Kritische noten van collega's
- Berichten over zaken die niet/ minder goed gaan of zijn gegaan. Kortom de leermomenten. Het lijkt nu net of alles altijd goed gaat
- Bv. WAT ER ECHT GEBEURD OP STRAAT; word vaak of altijd weggeschreven
- Kritische noot
- Objectieve publicaties
- Ik mis slecht nieuws (de hand in eigen boezem)
- Allemaal zo braaf
- De kritische blik, de samenhang met de regio/keten
- De ontwikkelingen die men niet van de daken schreeuwt!
- Redactie: laat u niet ge/misbruiken
- Positief kritische benadering
- Kritischer info
- Kritiek mag ook geplaatst worden
- De eerlijke informatie binnen dit kopers. Heb zo nu en dan het gevoel dat je op de EO-jongerendag zit. In de trant ik vind jouw goed hoe vind je mij.
- Ja=> ook onderwerpen die niet goed gaan berichten. Niet alleen lovende artikelen!!
- Kritische vragen over plannen diverse diensten. Voornamelijk tijdens de diverse reorganisaties mis je de geluiden vanuit de vakbonden
- Zaken die niet goed lopen en dan vooral om daar lering uit te trekken. Te veel artikelen met als inhoud hoe goed het allemaal gaat, wat niet reeel is. Geen ruimte voor misers, waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt!!! Ook meer artikelen over resultaat van gemaakt beleid (was de ingeslagen weg goed?) Kortom: ruimte voor kritiek Toch een beetje "pravda"
- Kritische verhalen
- Ik mis de mening van de collega's CC lijkt een krant van het MT en dat is niet boeiend
- Kritische artikelen
- Men zou best wel naar een ieder wat kritischer kunnen zijn!
- Ik mis de nuance. Het is zo'n goed-nieuws-krant!
- Er zou meer ruimte moeten komen voor kritische geluiden
- Negatief nieuws
- Het is teveel een spreekbuis van de korpsleiding
- Vaak eenzijdig nieuws vanuit de staf te driebergen, weinig informatie van de echte werkvloer
- Leesplezier. Hou het wat minder zakelijk en wat "eerlijker" tegen de lezers. Het korps is niet zo goed, zoals de CC het voorspiegelt. Zoals nu de negatieve kanten van reorganisatie Waterpolitie. Waar wvinden wij de reacties van het personeel??
- Ingezonden stukken, waarin ieder zijn mening mag ventileren. Is altijd al een heikel probleem geweest bij politie. Daarom vind ik KC ook niet volwassen.
- Meestal positieve berichtgeving, ook negatieve berichtgevingen over bep. Diensten moeten er in gezet worden m.b.t. reorganiseren etc. etc.
- Meer kritische artikelen over oa beleid
- Kritisch debat over de gang van zaken in het korps, het zijn allemaal verhalen van de baas, dus: meer debat
- Eerlijke informatie, geen Pravda

Operationeel/ Werkvloer

- Maak van grote actie's een verslag (met daarin de behaalde resultaten) en evt. fototje. Dit staat er wel af en toe in maar mag van mij vaker.
- De verhalende vormen van mensen of diensten die er soms in staat (maar dus te weinig)
- Zaken over alle diensten en niet alleen de politiek interessante diensten zoals de nationale recherche
- Meer vakinhoudelijk
- Boeiende inhoudelijke artikelen over politiewerk
- Praktijkvoorbeelden politiewerk (dagelijks)
- Werkvloermeningen
- Dieper gaande artikelen over inzetten van het KLPD
- daarnaast te veel "leuk nieuws"; te weinig over wat er echt gebeurt bij diensten
- praktijk "cases"dagje mee met?...
- technische info mbt bijv voertuigen – vaar – lucht
- discussie, interviews van alle afd/ medewerkers
- Kijkjes in de keuken...
- Operationele info/ gedraaide zaken/ etc
- Achtergronden van het werk
- Resultaten over behaalde successen werkvloer

- Info van collega's bv een rubriek waar collega's van de diverse diensten iets vertellen over waar ze zich mee bezig houden in diensttijd
- Ingezonden praktijksituaties! Tips, valkuilen etc.
- Doe meer over personeel (werkvloer) het blad dreigt een spreekbuis van het management te zijn
- Info tbv operationele dienst + beschrijving van zaken + voorvallen
- Te weinig operationeel. Te weinig 'werkvloer'. Te veel succesverhalen en te weinig kritisch!! De KLPD is een landelijke dienst; er is meer dan 3bergen.
- Wat hot items zijn binnen diensten
- Ervaringen van collega's
- Misschien een rubriek: "uit de praktijk"?
- Minder korpsontwikkelingen enkel, meer operationeel inbedden. Echte lezers nu mogelijk te beperkt
- Het zou leuk zijn als er (gestructureerd) iedere keer een unit van een bepaalde dienst aan het woord komt
- Over samenwerking tussen de blauwe diensten over kleiding arbozaken die belangrijk zijn voor het blauwe werk
- Berichtgevingen op "lager niveau", het werk dat met verve door de afdelingen wordt gedaan, de inzet van medewerkers. Het gaat heel vaak over beleidskwesties en wat een speciaal team weer heeft bereikt. De BASIS, zeker bij een dienst als de DVP is de moeite van het bekijken zeker waard.
- Korte berichten over diverse ontwikkelingen binnen het korps
- Bij de blauwe dienst DSP gebeurt heel veel! Echter de DVP komt veelal op de voorgrond. Jammer niets ten nadele van DVP, maar toch meer erkenning voor DSP
- Afd informatie: zet een afdeling/unit rijk geïllustreerd in de belangstelling
- Operationele info; minder beleidskrant maar meer van medewerkers, nu is het een managementskrantje voor de werkvloer
- Ik zou graag zo af en toe een casus erin willen zien, van zaken die afwijken van het normalen en daar eventueel commentaar bij zien van een expert van het OM, advocatuur of rechterlijke macht
- Leermomenten van collega's waar anderen iets van kunnen leren. Hoe heb je iets aangepakt? Oftewel best practices
- Werkwijze + achtergrond collega's omliggende landen (met name verschillen of bijzonderheden)
- Inhoudelijk wat meer van de medewerkers zelf. Hoe ze 't werk nog ervaren, welke band met de organisatie. Hoe ze tegenover nieuw beleid staan ed. Medewerkers lijken minder betrokken bij de organista
- Misschien eigen verhalen van medewerkers over hun dagelijkse werkzaamheden?
- Operationele info
- Dingen die misgaan (leermomenten) en de "gewone man/vrouw"
- Teveel vanuit dienstleiding, weinig mening van medewerkers vanuit de werkvloer
- Praktijkverhalen/ gebeurtenissen
- Meer vreslagen van acties, controles, evenementen, gebeurtenissen tijdens normale diensten. Hierbij misschien gebruik maken van de Informatie-ambtenaren
- Soms wat diepgang mbt de impact van ons (executief) werk
- Bloopers en het leereffect wat dat oplevert
- Info van de werkvloer. Het is voornamelijk de spreekbuis van de staf opgeleukt met wat stukjes van algemene, personele aard.
- Uitgelicht zou ook kunnen gaan over een collega die nog in actieve dienst is. Dit kan per nummer wisselen per dienst.
- Bepaalde successen van medewerkers/ diensten enz. informatie over projecten e.d. ook als deze niet positief is (dus niet alleen maar propaganda)
- Meer gedetailleerd over de 12 diensten
- Stukje over uitstapjes van diverse units (unitdagen)
- Meer raakvlakken met de werkvloer. Belicht eens de buitenposten.
- Evenementen; beurzen waar KLPD mee doende zijn
- technische zaken, verhandelingen over mislukte zaken of waar veel van te leren is, tactische/technische/recherche-achtige artikelen
- graag meer beschouwende artikelen die beeld geven van het werk van een bepaalde dienst (dus niet beperkingen tot ontwikkelingen/

Dienstspecifiek

- Info over eigen dienst

- Weinig over verkeerpolitie
- Dienst verkeer (mogelijk via een apart inlegvel)
- Info over eigen dienst en unit. Kan misschien beter via intranet. Dagelijks nieuws voor aanvang dienst even snel door te lezen
- Van eigen Dienst Verkeerspolitie
- Soms iets meer over bv. specifieke afdelingen
- Dienst specifiek (DSP)
- Info mbt DSP. Naar mijn mening bevat de Corps Courant te vaak artikelen over NRI e.d. Te weinig over DSP en DVP
- KLPD DSP, specifiek surveillancehond info
- Niet te veel NRI recherche en niet alles ophemelen
- Meer informatie over eigen dienst (ontwikkelingen, koers, doelen)
- Soms over eigen dienst
- aantal diensten onderbelicht
- Info per dienstonderdeel
- Meer unit-afdelings nieuws of activiteiten
- Soms over mijn eigen afdeling, die groeit enorm
- Info over te voeren beleid binnen luchtvaarpolitie
- Uit eigen dienst verkeerspolitie
- Bijv. bizarre gebeurtenissen en ervaringen van collega's in de buitendienst en heel weinig info over de verkeerspolitie
- Eigen dienst
- Het te verwachten antwoord: "de eigen dienst"
- Namelijk over de dienst spoorwegpolitie
- Eigen unit-info
- Zou wel meer informatie willen zien over eigen dienst zeker met betrekking tot de eigen unit

Interactie

- Ja, een rubriek waarbij lezers kunnen reageren op eerder geplaatste artikelen. Dat maakt dit blad nog leuker
- Eerder aangegeven: maak het interactief (tot een forum)
- interactie met lezers + reacties daarop
- Redactioneel stuk/column "lezers schrijven"
- Misschien zouden aantal meningen over onderwerpen tegenover elkaar wel vermakelijk zijn.
- Daarnaast komt het menselijke aspect te weinig aan de orde. Rubriek "ingezonden brieven" of "forum" of iets dergelijks zou leuk zijn.
- Eigen inbreng van collega's. Bijvoorbeeld open rubriek, met alles wat collega's bezighoudt.
- persoonlijke meningen ook al zijn deze niet altijd positief

Partners

- Over de omgeving (regio's, openbaar ministerie)
- Informatie over afspraken/samenwerking externe partners, zoals regiopolitie, eigen domein e.d.
- Over de klanten
- Nieuws van het MvBZK, dat ook relevant kan zijn voor Klpd'ers
- Info over opsporingpartners zoals BOD'en
- Specifieke zaken zoals bepaalde rechtelijke uitspraken enz zienswijze van OM, rechtelijke macht enz
- BZK is onze broodheer xxx zijn ook regelmatig info xxx in de corps courant Geldt ook voor ons min. v. justitie Daar lees je zelden iets over (85)
- Ontwikkelingen bij Ned. Politie (korpsen) info uit andere korps-informatie-bladn
- Informatie t.a.v. andere korpsen en/of opleidingen
- Informatie over en meningen van partners in de opsporings- en OO&V-keten, die relevant zijn voor ons functioneren

Personeel

- Mogelijk iets meer over klpd sportactiviteiten
- Juiste personeelsinfo ivm het verlaten van de dienst en jubileum data
- Zieke collega's en mogelijk wat diepgaander artikelen over sociale aspecten van de medewerkers KLPD van zowel het werk als privé

- Verandering van werk omstandigheden Personeelszaken bv info over spaarloon; lijfrente bijverzekeringen adviezen
- Wetenswaardigheden; leuke invullingen van medewerkers zelf +> bdit stimuleerd ibnding en herkenning van elkaar
- Rechtspositionele aspecten – zeker nu er weer een reorganisatie voor de deur staat
- Matschappelijk werk & hulpverlening
- Vacatures externe korpsen
- en sociale, human interest-zaken (persoonlijker)
- Persoonlijke anecdotes
- Actuele zaken mbt personeel- en beleid en personeelbeleid gezien van hogerhand. Personele bezetting en eventuele overplaatsingsmogelijkheden enz.
- Persoonlijke mensgerichte
- Taakinformatie
- Wat zijn de rechten maar ook de plichten van medewerkers. Hoe vertaalt beleid zich op de werklvoer in uitvoering
- Schrijf eens over ex- of oud-collega's. Hoe gaat het met ze?
- projecten/reorganisaties).Or/vakbondsnieuws
- CD P&O prominenter plaats geven, dit betreft elke medewerker KLPD
- Meer persoonlijke interviews, af en toe een functie van iemand uitlichten, groepsfoto van de beëdigingen plaatsen
- BHV zaken
- Medezeggenschap in zijn geheel + vakorganisatie
- Heb persoonlijk 3x artikel opgestuurd over deelname Roparun. Zijn nooit geplaatst. Maar ja, we zijn slechts spoorweggpolitie, als ik in Driebergen had gezeten was het anders geweest!!
- Doe meer aan info verstrekking op het gebied van P-zaken v.v. dgvp regelingen, premieveranderingen inzake pensioen etc
- Info op P&O gebied (regelingen pc prive etc.)
- In-dept interviews over klpd visie met individuele medewerkers
- Niet alle "personalia" staan vermeld. Blijkbaar werken niet alle diensten mee!
- Zie 19 + info tot personeelsfederatie behorende personeelsverenigingen
- Juridisch (cq rechtspositioneel) kader
- Persoons en sociaal gebonden informatie
- Rubriek van de OR
- Bij regiokorpsen is er veel bekend over de politieacademie en de selectie. Werving en selectie van het KLPD heeft hier weinig info over. Kunnen selectiedata niet een keer in de Corps Courant
- Highlights van OR en ODC
- Kennis van de medewerkers. Wie is waar mee bezig!
- Human interest: hobby's, personele belangstelling, memoires
- De mogelijkheden omtrent interne verplaatsingen, hetgeen door de leiding wordt gestimuleerd. Hierover is weinig tot niets te lezen of bv inblikstages

Beleid

- De speerpunten van beleid en hoe we daar op hebben gescoord.
- Zaken tussen OR/ODC en korpsleiding
- Afloop-voortgang reorg. 2003
- Afloop MTO 2003
- Vaste colum van KC
- Meer beleidstoekomst/ aanpassingen Coar?ATW, andere wetten.
- Belangrijke beslissingen van het MT en lijnoverleg
- Geeft goede en brede informatie; zou meer informatie willen over toekomstige projecten en plannen (bv. in dit najaar al een overzicht van top-items uit de dienstjaarplannen 2005)
- Diepgaandere stukken over het korpsbeleid, de Nationale Recherche, heldere lange termijn visie etc.
- Aktie en besluiten KMT Wat speelt er, en waar staan we nu!
- toekomst toe
- Resultatenoverzicht per dienst in bijlage vorm (liggen de dienst op koers v.w.b. doelstellingen uit jaarplan)
- Info over beleid en beleidsplannen naar de
- Formele mededelingen korps
- KLPD visies ten aanzien van de diverse ontwikkelingen

Overig

- Info over evt. inzending artikelen/tekst door mensen werkvloer
- Een rubriek het korps in de media
- internationale betrekkingen
- Nieuwe en veranderende wetgeving
- Laat de makers zien van de Corps Courant
- Corps courant geeft meestal pas bericht als iets een voldongen feit is, liever eerder informeren
- Als ik "ja" zeg zou ik het zelf moeten aanleveren, toch?
- Heb ik al vermeld
- Als het er niet staat, weet je niet wat je mist. Maar ik heb de indruk dat er veel meer te melden
- Niet bewust
- Diepgaande info
- Ja, de krant geeft te weinig informatie gezien de grootte van het KLPD
- Up to date
- Soms als ik denk dat er een belangrijk onderwerp is, lees ik er niets over. Ik weet geen concreet voorbeeld
- Meer diepgaande info a la rechermagazine/ Algemeen politie blad maar dan specifiek voor het KLPD
- Info is divers
- Artikelen zijn soms wat te summier
- Interessante informatie
- Moeilijke vraag, omdat ik niet kan beoordelen welke interessante wetenswaardigheden en nieuwtjes er zijn kan ik niet beoordelen of ik iets mis
- Er is totaal geen betrokkenheid in relatie tot de diverse units
- Opheffen
- Af en toe wat geschiedenis (goud van oud foto's)
- reeds in vorengaande vragen beantwoord!
- Echte diepte. Info is vaak veel te oppervlakkig
- Nee, de courant heeft geen kritische functie!
- Eigenlijk is het wel goed zo
- Nieuwe wetgeving
- Alg info voor de mensen, waar en bij wie ze moeten zijn
- Specifiek gerichte informatie op vakgebieden
- Er gebeurt meer binnen het korps
- Iets wat er niet in staat, mis je ook niet
- Soms iets te vluchtig. Misschien bij echt belangrijke onderwerpen wat meer verdieping.
- Bijvoorbeeld "Klpd in het nieuws""de knipselkrantgedachten"
- de randgebieden, vaak gaat het over de centraal gelegen divisies
- Relatie met intranet
- Ja, zoals gezegd: achtergrondartikelen met enige diepgang
- Op abstractie even diepte en daarna wat dat betekent voor je
- Meer inspelen op de maatschappij's veranderingen waar wij dagelijks op straat mee te maken hebben.
- Item over PO2002 -> heeft bijna iedereen op een of andere manier mee te maken.
- Kalender met belangrijke data
- Ja, namelijk diepere informatie, over het algemeen is alles zo oppervlakkig en zo positief, er mag est gezegd worden wat er niet goed gaat en waar problemen liggen, misschien kweken we dan onderling wat meer begrip.
- Internet-info rubriek (bv. Tips en trucs), maar ook pagina's waar leuke info mbt politie ed te vinden is of zakelijke pagina's mbt politie
- Meer algehele informatie over het doen en laten van de politie ook vanuit heel Europa ed.
- Over de korpsleiding – zichtbaarder aanwezig
- Graag wat meer (politie)sportnieuws
- Zo doorgaan. Goed benaderbaar. Soms te weinig ruimte. Eindredacteur beslist lay out.
- Interne zaken, diep gaander
- Human interest, diensten bindende artikelen
- Humor
- (nog) niet
- Hij mag veel langer
- Uitgebreidere vraag en aanbod
- Wat ik mis is een regelmatige blik op het verleden. Wij, oud AV'sers hebben vaak het idee dat er niet meer over het verleden gepraat mag worden. Maar ook toen deden we veel goede dingen.

- Inhoudelijke artikelen, beetje diepgang, niet alleen top of the hill
- Ja, zie de diverse opmerkingen
- Moeilijk in algemeenheid te zeggen. Bovendien: een krant kan nooit volledigheid zijn en wat je niet weet, mis je niet.

Vraag 22

Tabel 16 Aantal keren dat een opmerking een bepaald onderwerp betrof (n= 256)

Onderwerp	Aantal keren genoemd
Corps Courant positief	73
Corps Courant negatief	48
Intranet	45
Ideeën met betrekking tot de inhoud van de Corps Courant	38
Lay-out/ kleur Corps Courant	15
Verspreiding Corps Courant	14
Mediamix	14
Onderzoek	5
Vaste onderdelen Corps Courant	4

Corps Courant positief

- Ga zo door! Nog steeds heel leuk
- Blijf zo doorgaan
- Succes verder
- Een prettig leesbaar blad in een divers korps! Complimenten.
- Corps Courant laten zoals hij is, informatie mag best op/in beide media staan, bijt elkaar niet.
- Ik vind het leuk om te lezen, ook voor mijn familie. Die lezen het blad ook wel eens en krijg daar reactie op. Zij zijn dan ook betrokken bij het KLPD.
- Geen, ... maar ga met verbeteringen wel gewoon verder.
- Leuk blad, ben pas KLPDer miv 1 mrt jl en lees daardoor wellicht alles met wat meer interesse
- Je kunt het nooit iedereen naar de zin maken. Houdt het luchtig en dicht bij de praktijk. De meesten zullen het thuis lezen omdat er op het werker zeker geen tijd is. Dan moet het wel echt boeiend en interessant zijn wil je het lezen. Privetijd is immers al schaars
- Goed, ook voor partner, maar dan minder afkortingen gebruiken.
- Aardig blad!
- Samenwerking over het plaatsen van artikelen verloopt plezierig.
- Ga door met jullie CC en de uitstekende columns
- Alle info is welkom en ik vind deze vorm (krant) prima. Tegenwoordig alles via computer wordt je gek van!!
- De Corps Courant moet zeker behouden blijven! (Samenhang, samenwerking, synergie)
- Lekker bezig!
- Ga zo door!
- Nee, ik ben eigenlijk wel tevreden over de Corps Courant en intranet
- Vooral het concept bewaren zoals het nu is, toppie!
- Nee, alleen: probeer het wat 'vlotter' en toegankelijker te maken. Ga met je tijd mee
- Doorgaan zo!
- Doorgaan, hartstikke goed allemaal!
- Neen, gewoon doorgaan
- Nee, zo door blijven gaan!
- Ga zo door. En ik hoop dat mensen die met de TOR of pensioen gaan of zijn ook de krant blijven ontvangen. Zij hebben immers ons korps groot gemaakt. Vergeet deze groep niet.
- Het "thuisfront" vindt het ook leuk om de Corps Courant te lezen
- Over het geheel leuk, goed leesbaar en informatief
- Geen ga zo door
- Gewoon doorgaan
- Complimenten!
- Ga zo door
- Doorgaan
- Ga zo door!

- Ga zo door!! De beste stuurlui staan toch aan de wal Volhouden dus!!
- Ik vind 't fijn om te lezen wat er zoals in 't corps omgaat en gebeurt, dan weet je wat er zo al leeft
- Nee, ga zo door
- ga zo door!
- Zoals al gezegd is gewoon voor 'n leuk, informatief blad. Ik ben tevreden
- Het is een leuk en informatief blad. Het enige dat mij opvalt is (als geleider van explosievenhonden) dat wij aanwezig zijn bij alle grote en spraakmakende assistenties, maar dat hier niet of nauwelijks aandacht voor is, in tegenstelling tot DKDB, Verkeer, Dienst Luchtvaart en de beredenen. Mogelijk krijgt u te weinig info van onze kant, of is het onderwerp niet interessant genoeg. Maar goed, dit is de mening van een subjectieve (in dit geval) medewerker! Ga verder zo door!
- Houden zo!
- Gewoon lekker doorgaan!
- Ga zo door!
- In ieder geval doorgaan!
- Corps Courant heeft meerwaarde (o.a. betrokkenheid thuisfront)
- Corps Courant is tastbaar past bij leeftijdsopbouw van het korps. Als intranet voor iedereen zo toegankelijk zou zijn als voor mij zou de frequentie terug kunnen. Ik besef echter dat dat nog lang niet voor iedereen 't geval is in de operationele diensten! Lekker doorgaan dus!
- Succes met enquête
- De Corps Courant heeft mij heel erg geholpen toen ik 3 jaar geleden bij het KLPD begon. Ik heb geen politieachtergrond. Door altijd de CoCo te lezen ben ik nu voldoende op de hoogte van terminologie, beleid en ontwikkelingen bij het KLPD.
- Laat de corps courant ook bestaan voor het thuisfront. Zij hebben geen mogelijkheid om op intranet te kijken. Daarom jammer dat bij enkele vragen niet beide kon worden opgegeven
- Hou vast, blijf in focus, het heeft potentie!
- De Corps Courant wordt thuis ook door mijn vrouw gelezen. Zo blijft ook zij op de hoogte van mijn werkomgeving. Tevens tonen mijn kinderen op sommige momenten interesse voor artikelen in de Corps Courant.
- Ga zo door met de courant. Misschien is het wel een idee om ook iets over de PO2002 studenten te wijden. Ik ben namelijk al surveillant die bezig met niveau 3 en dus ook op school zit. Ik merk dat er nog ontzettend veel onduidelijkheden bestaat over deze studie naar de collega's die wel al klaar zijn. Misschien is het wel leuk om een soort vraag en antwoord pagina neer te zetten.
- Een pluim voor al jullie inzet!!
- Ik vind de Corps Courant goed. Kan voor mij nog wel meer info in. Zo leer je veel van de KLPD
- Nee, heel veel succes!
- Dank aan alle medewerkers van de CC
- Gewoon doorgaan als nu probeer niet altijd alles te "verbeteren"!
- Succes met het onderzoek en ik ben bereid tot Ook leuk voor het thuisfront om sommige artikelen te lezen, vanwege de actualiteit meedenken
- Ja: Ik (en waarschijnlijk meer collega's die) in de TOR zijn, stel de Corps Courant zeer op prijs!
- 1 april-grap was wel erg leuk!
- SVP blijven toezenden aan TOR-VUT collega's! ivm betrokkenheid en interesse
- Geen, ik kijk er met regelmaat naar uit als deze op zaterdag in de brievenbus gaat vallen. Ga zo door
- Ga zo door!
- Ga zo door!
- Ga zo door!
- Ga zo door!
- Het is een krantje dat erg makkelijk leest. Ben er echter veel te snel mee klaar. Mag dus best meer. Maar, ga vooral door!!
- In principe prima medium. Corps Courant voor het KLPD moet zeker blijven. Het is moeilijk tegenwoordig om een korpsblad te maken door en voor personeel. Doorgaan!!
- Ik vind het prettig om te lezen over het bedrijf waar ik werk. Dat mag ook best kritisch zijn. We hoeven elkaar niet altijd over de bol te aaien. Probeer open en transparant te zijn. Voor mij mag de Courant wekelijks in de bus liggen. Ga zo door!!
- Ik ervaar de Corps Courant als nuttig alleen de vraag is hoe je het boeiend kunt maken.
- Nu behalve dan mijn opmerking dat mijn echtgenote de Corps Courant ook graag leest en ik daarom vind dat hij in papiervorm moet blijven
- Prima blad!

- Heerlijk om op de vrije zaterdag een moment uit te trekken voor de CC! Houdt het ook op die dag. Ik verwijs in werkoverleggen vaak naar info vanuit de cC. Ik lees hem graag.
- Ik vind het prettig iets te lezen te hebben, zeker als er iets voor de kinderen te doen is of andere activiteiten.

Intranet

- Qua informatievoorziening zou ik graag zien dat de intranetinformatie ook thuis via (beveiligd) internet te bereiken is. Tevens zou het mooi zijn als we de sites van andere ministeries op zouden kunne, er bestaan bijv. vacaturebanken voor de overheid. Misschien voor executieven niet interessant maar voor ath'ers zeker!!
- Momenteel is er binnen P&O een selecte groep i.s.m. FB en SAP aan het bezien hoe op een gemakkelijke wijze O en F gegevens gepubliceerd kunnen worden op intranetsite P&O. Een andere groep houdt zich bezig met regelgeving en weer een andere groep met formulieren. Dit alles is een greep uit het project Personele Informatievoorziening Decentraal
- Zsm overgaan op intranet/internet
- Op mijn werkplek heb ik geen tijd om informatie welke in de Corps Courant staat, tot me te nemen. Thuis heb ik daar wel alle tijd voor. Ik hoop daarom erg dat de informatie uit de Corps Courant niet verhuisd naar het intranet. Als het verhuisd naar het intranet zal ik het waarschijnlijk niet meer lezen.
- Intranet: te traag, oude informatie, is niet up-to-date
- Ik denk dat als de Corps Courant op Intranet komt, beter uit de verf komt en meer gelezen gaat worden
- Veel te druk met het werk om op intranet te gaan rondkijken
- Tav intranet: behoefte aan up to date info over organisatiestructuur, naam/telefoonlijst KL, KMT, secretaresses & nummers, vergaderdata van deze groepen "smoelenboek" zodat je snel weet wie wie is
- Intranet uitbreiden en Corps Courant besteden aan gebeurtenissen binnen het korps. Tevens krant in envelop versturen
- Zo snel mogelijk digitaal!!
- Zsm overgaan tot digitaal
- Als intranet beter zou zijn zou ik vaker kijken
- Intranet moet de startpagina worden
- Kijk naar paar goede voorbeelden bij regio's
- Intranet geeft een zeer beperkte (gecensureerde?) informatie. Geen verslagen, beleidsinfo of projectinfo/pilots moeilijk te vinden wie waarvoor verantwoordelijk is als het buiten je eigen dienst komt.
- Ik vindt dat Intranet zeer rommelig is. Informatie moeilijk te vinden onder diensten meestal niet te bereiken. Kan veel beter en makkelijker
- Mogelijk zou er een digitale versie, als extra, op het intranet geplaatst kunnen worden
- Intranet is heel nuttig, maar bij de verkeersdienst hebben/krijgen wij geen tijd om intranet te bekijken. Nog net Groupwise daar houdt het mee op.
- Zorg voor een goede zoekmachine op intranet
- Intranet sneller aanvullen: met wetswijzigingen, verbaliseringbeleid RVV-WVV e.d.
- Het is prettig om buiten de werkplek (intranet) en op een geschikt moment de eigen korpsinfo te kunnen lezen. Tijdens de reguliere werktijd heb ik onvoldoende tijd om alles via intranet te lezen, dit geldt voor vele buitendienst-medewerkers.
- Ik vind intranet niet gebruiksvriendelijk
- Intranet is niet of nauwelijks te gebruiken. Hier is 99% geen tijd voor. Thuis is hier niet op in te loggen en op het werk geen tijd. Misschien anders te gebruiken door ook met code thuis te bekijken. Hier meestal wel tijd voor, vandaar het goed lezen van de CC.
- Ik vind intranet niet gebruiksvriendelijk
- Intranet scoort nu buitengewoon slecht
- Informatie opzoeken op intranet zou gemakkelijker moeten gaan, tevens is er vaak een internetverbinding nodig en deze is niet aanwezig of je bent niet geautoriseerd
- Intranet is niet of nauwelijks te gebruiken. Hier is 99% geen tijd voor. Thuis is hier niet op in te loggen en op het werk geen tijd. Misschien anders te gebruiken door ook met code thuis te bekijken. Hier meestal wel tijd voor, vandaar het goed lezen van de CC.
- Intranet: alle afdelingen eigen site/ eigen redacteur
- Er is mijn inziens behoefte aan een overzichtelijk en werkbaar intranet. Maak nu gebruik van het intranet van Haaglanden krijg hierdoor voldoende info de huidige Corps Courant op het privé-adres vind ik overbodig.
- Internet en intranet zijn moderne media. Maak er gebruik van. Dit medium is veel sneller en actueler op te maken. Kan dagelijks vernieuwd worden.

- Het intranet is ouderwets vormgegeven. Kijk eens naar andere korpsen hoe goed ze intranet hebben ingericht.
- Ik vind het met de huidige techniek niet nodig om dit papier te verspillen. Zorg dat intranet op het werk gebruiksvriendelijk en dus voor iedereen toegankelijk is, plaats daar de Korps Courant en zorg dat het personeel ook de tijd krijgt om het te lezen, dan ben je pas echt innovatief en goed bezig.
- De diensten die zich op het Intranet presenteren, hiervan is de informatie vaak niet up to date en achterhaald. Goed intranet beheer valt of staat met het up to date houden en het optimaliseren van de beschikbare informatie
- Ja, update van dienstpagina's op intranet is zeer slecht, bijv DVP is minimaal
- Zie antw. bij 9 & 10. Men kan ook doorslaan met teveel INFO.
- Het onderling vergelijken van intranet met cc is appels met peren vergelijken. Intra-net dient als gecontroleerde toegang tot alle korpsinfo + applicaties. Dus niet alles info maar ook het primaire proces + elektronische vraagbaak op terrein van kennis e.d.
- Sinds half gedetacheerd bij een regiokorps; dagelijks gemis aan toegang van daaruit tot het KLPD-intranet. Wat het KLPD op extranet (PIN) laat zien is bedroevend mager.
- Het intranet is niet altijd actueel en vanuit het steunpunt zijn niet alle site's bereikbaar
- Meer aandacht en actuele onderwerpen op intranet, betere lay out, makkelijker zoekbaar
- Ik vind dat de Corps courant niet moet vervangen worden door intranet, omdat onze dienst geen tijd heeft om intranet te gebruiken. Ik kan dit thuis niet gebruiken/lezen en de courant wel.
- Als extern gedetacheerde beschik ik niet over een aansluiting op het KLPD-intranet en dat is een groot gemis.
- Sterker focussen op intranet want dat is naar mijn mening onder de maat (vgl. Amsterdam, Utrecht en MWBrabant)
- Ja, veel nu aanwezige papieren documentatie zou kunnen verdwijnen via een extern inlog systeem (van huis uit) naar een "extranet"achtige omgeving. Waar dan informatie gecatalogiseerd te vinden is. Inloggen kan via "encrypted tunneling" of via een inlogrekenmachine (à la bank). Als giga-bedrijven met geclassificeerde gegevens dit kunnen, kan dit met gerichte info als KorpsKrant e.d. ook.
- Autorisatie intranet KLPD svp voor alle units van de Nationale Recherche met enige spoed laten regelen,
- het intranet van politieregio Utrecht vind ik een mooi voorbeeld van een goede, informatieve site

Corps Courant negatief

- Veel te veel lees ik over ambtenaren die in de hogere rangen werken, weinig over de werkvloer waar het eigenlijk toch om draait
- Probeer indruk weg te nemen dat het allemaal geweldig gaat binnen het KLPD. Wees eens wat kritisch. Vaak erg soft!!!
- Vaak vind ik het "His Masters Voice"gehalte te hoog. Met Peter van Zunderd is dat duidelijk minder geworden.
- Een kritische kijk c.q noot op ons werk (e.d.) mag ook wel eens genoemd worden, niet alles is zaligmakend in het KLPD!
- Voor mij kunt u er onmiddellijk mee stoppen. Zonde van de tijd en het geld
- De Corps Courant dient neutraal te zijn en niet bang om kritische stukjes van collega's te plaatsen. De Corps Courant laat te veel zijn oren hangen naar de leiding. Valt enorm tegen!!!
- Ik ervaar de Corps Courant als een spreekbuis van de dienstleiding. Voor mij zou de Corps Courant aantrekkelijker zijn als er meer over/van de collega's zelf geschreven zou worden
- Ik vind de naam niet sprekend. Geen link met onze dienst.
- Gelieve mij geen ongewenste post te bezorgen
- Te veel gericht op hoger kader of politie personeel
- Sommige onderwerpen onderbelicht, andere overbelicht
- Objectiever zijn niet alleen maar positieve zaken brengen, ook kritisch zijn
- Het is geen "blijde Courant" Het straalt niets uit geen spontaniteit "erg afgewogen"
- Ik lees de Courant wel, bang om iets te missen, maar tegelijkertijd heb ik altijd het idee dat er eigenlijk weer niets belangrijks in stond.
- De neiging tot oppervlakkig hosannaverhalen wat onderdrukken. Ik bedoel een unithoofd (oid) benadrukt zijn (team) sterke kanten. Over bijv. personeelsgebrek lees je dan niets.
- Korpsbreed wordt er bezuinigd, van mij mag dat door dit medium op te heffen. Bespaart personeels en verzendkosten.

- Stukken mogen inhoudelijk kritischer zijn. Iets teveel hallelujah gehalte, al is het geen opinieblad. Laat als "transparante" organisatie ook eens zien dat er zaken fout zijn gegaan. Goed initiatief.
- Ik vind dat de CC te weinig kritiek van het personeel toelaat. Vind de cc iets te volgbaar en te weinig kritiek naar de leiding toe.
- Te veel kadergetint
- Schrijf eens wat de medewerkers werkelijk zeggen, dus ook zaken die niet of minder goed gaan. Zeker bij de Dienst water, zie ik veel frust gezien de "reorganisatie".
- Ik vind de Corps Courant een te eenzijdige belichting geven. Te veel hoe geweldig het is, en te weinig wat er werkelijk speelt.
- Info over Zoetermeer zegt me weinig als ik slechts in Driebergen kom. KLPD heeft teveel diensten om echt betrokken te zijn bij de dienst
- Sommige onderwerpen te subjectief!!!
- Voor partners van collega's moeilijk leesbaar ivm de vele afkortingen en vaktaal
- Verander van een KL&DL-spreekbuis in een courant
- Gebruik de CC ook eens als journalistiek middel. Schrijf eens wat scherper richting diensthoofden Niet alleen zoete broodjes of boodschappen formule
- Laat de censuur uit de interviews eens weg
- Mag wat minder oubollig geschreven worden.
- Informatie over operationele zaken ook eens bij de "gewone" medewerker. Een journalist moet ook zijn info verifiëren. Ik vind dat de Corps Courant dat ook moet doen (zie vraag 11 => subjectief). Voorbeeld: artikel van 29 mei (nr.10) over Duitser die geld door toilet spoelt. Ikzelf heb de melding bij SpoPo Eindhoven binnen gekregen!! Eerst wilde men helemaal niets ermee doen. Nu blijkt weer van alles gebeurd te zijn en lopen deze personen ermee weg.
- Corps Courant jaren zeer negatief geweest (tav oa CDI) door "embargo" van hoofdredacteur Wim Ermers. Te gek voor woorden dat dit kan. Hopelijk is de CC met de huidige bezetting wat objectiever. Zoals al aangegeven vind ik veel artikelen veel te veel 'opgeklopt' en worden allerlei projecten/zaken soms heel mooi (te mooi) weergegeven. Wat meer objectiviteiten diepgang zouden velen m.i. waarderen!
- Ja. Artikelen zijn vaak overdreven positief waardoor er een soort hoera stemming ontstaat. Laat ook eens een kritisch artikel plaatsen, want die zijn er wel maar lijken gecensureerd te worden.
- De altijd zo positieve toon, alsof er niemand iets te klagen heeft. Terwijl de werkelijkheid toch echt anders is. CC is dus een reclamekrantje van het KLPD.
- Ja, laat ook eens de mindere positieve brieven/geluiden in de courant voorkomen en niet altijd de kop in het grond steken voor mindere leuke reacties vanaf de werkvloer
- Probeer wat meer de journalistieke ruimte te benutten. Neem iet klakkeloos het verhaal van een korpsleiding of dienstleiding over
- Corps Courant opheffen, informatie op intranet zetten!
- Het enige wat ik qua kritiek heb, is dat sommige artikelen net iets te technisch-inhoudelijk zijn en dan haak ik af.
- Ik vind de CC te postief, daarmee worden de artikelen minder relevant. Alles ios dermate juichend en positief dat het ongeloofwaardig wordt. Onafhankelijker stukken zouden de CC goed doen! (Propaganda comes to mind)
- Ik vind de Corps Courant te veel afhankelijk van wat aangeleverd wordt uit de diensten. Zo krijg je dat er onevenredig aandacht wordt besteed aan onderwerpen/ diensten in plaats van dat de vraag centraal staat in hoeverre het onderwerp interessant is voor iedere KLPD-er.
- Gebruik wat minder artikelen uit Driebergen. De KLPD is niet alleen Driebergen
- Wees eens kritisch door bepaalde "wantoestanden" naar voren te brengen en hierdoor een discussie ontstaat.
- Geen propaganda maar kritisch, prikkelend schrijven. Zorg voor een onafhankelijker koers. Geen censuur!
- De zogenaamde 1 april grap, moet in het vervolg op het juiste moment geplaatst worden. Dit sloeg nergens op.
- Lijkt wel veel op spreekbuis leiding!
- Ja, als je als een recherche team 1 zakje XCT achterhaald. Komt dat breed uit in de krant! Als je als executief medewerker een huiszoeking verricht in A'dam en je achterhaald; granaten, explosieven, machinepistolen, munitie, afgezaagde geweren, pistolen en je heb daar ook een verdachte bij. DAN zwijgt een ieder (zijn meer v.b. te noemen) Hooggeplaatsten hebben de tijd om hun teams te promoten. Executieve niet.
- Ik vind de artikelen in de corpscourant voor zover ik ze al lees, te weinig kritisch, en te veel indruk wekkend als propaganda voor de dienst te fungeren.
- Die nuanceren, relativieren vindt te weinig plaats en dat maakt het ook minder interessant om te lezen. Er is hierdoor geen spanning in de artikelen, je wordt niet uitgelokt tot denken bij het

lezen, tot eigen positiebepaling, positieverandering, stellingname; het is slechts consumeren. Maar misschien is dat ook wel de bedoeling.

- Positief zijn is goed. Maar niet alles wordt positief ervaren Schets dat –integere- beeld dan.

Ideeën

- Mogelijk rubriek opnemen t.a.v. veranderingen over procedures etc. die op intranet terug te vinden zijn
- Kom het land in! Van N-Z van O-W
- Het gaat de laatste tijd veel over beleid en strategie. Ik stel een mix met operationeel meer op prijs
- Laat mij in de redactie plaatsnemen
- Geen informatie met wetswijzigingen/ besluiten ed.
- Hou maar aan voor pr en externe + strategisch nivo-doeleinden. + roep blad in 't leven voor dagelijks (herkenbaar) politiewerk en juridisch kader
- Corps Courant afstemmen op specifieke doelgroep (DVP/spoor/water etc.) met informatieve kanttekeningen over andere diensten en ontwikkelingen. Corps Courant moet blijven bestaan in blad-vorm gezien betrokkenheid thuisfront.
- De Corps Courant is te weinig kritisch en neemt moeiteloos alles aan in een juigstemming! Over de open dag is heel positief geschreven terwijl de logistiek (eten) gewoon slecht was. Schrijf of vermeld ook zo'n kritische kanttekening.
- Zie voorgaande antwoorden. Er valt nog heel veeel te verbeteren, zodat enige betrokkenheid komt. Wat interesseert verkeer nou bij een rechercheur en omgekeerd?
- Te weinig kritische artikelen. Er gaat kennelijk nooit iets fout of mis binnen dit bedrijf. M.a.w. overdreven positief
- Licht af en toe ook eens een niet werk-gerelateerd onderwerp uit. Bijvoorbeeld een bijzondere belangstelling van een collega
- Graag zou ik nog duidelijker willen merken dat we één korps zijn dat kan bestaan dankzij het goede werk aan de basis
- Zoals reeds opgemerkt vaktechnische informatie wil er als vaktechnisch specialist opleidingen graag aan meewerken
- Per afdeling een presentatie in de korpscourant daarna plaatsen op intranet
- Schaf de CC in huidige vorm AF. Breng een blad voor minder diverse doelgroep met korps annex. Bv. NRI/DIN krant, verkeer/luchtvaart/waterkrant etc. Maw accepteer dat het KLPD verschillende bloedgroepen heeft!
- Dan liever geen redactionele stukken en alleen vakinhoudelijke artikelen. Als jullie een artikel plaatsen waarin (bijvoorbeeld) een leidinggevende aan het woord is over de dienst, dan verwacht ik dat daar ook een relativerend
- Al het mogelijk is om elke keer iets in de Corps Courant te zetten over elk onderdeel van het KLPD
- Wat dieper op bepaalde onderwerpen ingaan
- Ga een keer op pad met de vros of andere interessante diensten en vertel daar wat over om mensen te informeren over de verschillen van de diensten van het KLPD, we zijn zo'n groot bedrijf.
- Biedt per dienst een vaste pagina (halve) aan.
- Indeling kan overzichtelijker naar rubrieken
- Mogelijk dat elke dienst binnen ons korps over een eigen gedeelte van een pagina kan beschikken zodat deze wekelijks cq maandelijks gevuld kan worden met dienstnieuws
- Zoals bij vraag 10 vermeld regelmatig een speciaal voor die dienst verzamelde info, overzichtelijk met verwijzing naar diepere info op intranet zodanig van formaat dat je het kan inklappen als naslag bv. A4-formaat
- Graag wat meer artikelen (niet geredigeerd) van collega's over hun werk beleving. Over loopbaan mogelijkheden
- Meer info persoonsbelangen in "Hollandse taal"
- Misschien dat je iedere keer een dienst eruit kunt lichten en die dan wordt voorgesteld en wat die dienst eventueel met de andere diensten te maken heeft qua samenwerking en hoe andere diensten de desbetreffende dienst kan bereiken voor vragen over allerlei dingen
- Graag een blad voor de dienst. Bijna gegarandeert 50% meer lezers binnen de dienst.
- Vaak ben je zo door de krant heen. Meer (interessante) onderwerpen zorgen voor een dikkere krant en dus meer artikelen waardoor er meer stukken in staan dus voor een breder publiek.
- Qua lay-out een voorbeeld nemen aan de Mark®ant van de KON. Marechaussee, (was al goed voordat onze ex-baas daar naartoe ging hoor!) Zeer prettig te lezen blad dat ook in kleur verschijnt. Echt eens naar kijken, want ik hoor dat van vele kanten.

- Wij krijgen elke maand van Regio N.O Gelderland, informatiemagazine "signatuur". Misschien iets voor de toekomst. Ik stuur er een mee.
- Als redactie bekijken of jullie "relatie"-kring groot genoeg is. Niet de kontakten via dezelfde personen laten lopen. Stel desnoods extra kontaktpersonen aan per dienst. Dit ook voor de objectiviteit voor een artikel.
- Ja, de krant of het toekomstige magazine uitbreiden, deze blijft achter bij de taken die het KLPD uitvoert.
- Goed voorbeeld hoe het (iets) beter kan vind ik "BinnensteBuiten" van Biza. 1x p. week! Kortere meer pakkende artikelen. Leuke columnist.
- Minder formeel meer "Telegraaf"-achtig. Wat meer smeuge verhalen uit de praktijk meer gericht op daadwerkelijk criminaliteit en hoe een zaak is opgelost etc.
- Het korps Friesland heeft een mooi blad "de over en uit" het korps IJsselland, heeft eveneens een vergelijkbaar blad met mooie foto, column's en overige zaken. Bekijk deze eens als voorbeeld.
- Misschien is het interessant om de korpsbladen van andere regio's eens te bekijken bv die van Amsterdam en Kennemerland lezen lekker
- Voorkant coco gebruiken voor alleen korte artikelen, binnen in de uitgebreidere en diepgaandere
- Laat een collega als verslaggever (journalist) een stuk schrijven over een collega of gebeurtenis uit een andere dienst

Verspreiding

- Laatste weken Corps Courant steeds in tweevoud ontvangen, net zoals mijn collega's. Onvoorstelbaar dat dit niet na 1x hersteld wordt.
- Verzending per post op huisadres is natuurlijk de beste manier om zekerheid te hebben dat iedereen hem ontvangt. Toch hoor ik wel van collega's dat zij de krant ongelezen tussen het reclaimedrukwerk (dat ook vaak is geadresseerd) laten verdwijnen. Zou verspreiding via de interne post een oplossing zijn?
- Graag verspreiden op het werk t.a.v. zieken van de afdeling deze naar huis sturen cq brengen, bevordert lezersbetrokkenheid
- Ja; ik werk op een afgeschermd, A-status functie. Hier wordt géén reiking mee gehouden: krijg de corpskrant met alle logo's politie ed zo in mijn brievenbus thuis. Niet prettig! Concreet!-> kan de krant niet in "blanco"enveloppe voor afgeschermd functies?
- Corps courant niet meer per post versturen naar huisadres tenzij iemand langere tijd ziek is. Verzending naar emailadres op werk of thuis en plaatsing op intranet
- Ik krijg zoveel post van zoveel instanties dat ik niet op nog meer ongevraagde hoera-informatie over de zoveelste reorganisatie of korpschef zit te wachten. Dat klinkt wat negatief maar een inblikexemplaar zoals het rechermagazine zou beter zijn. Maar ik kan me ook voorstellen dat andere mensen het wel op prijs stellen.
- Graag bezorgen op juiste adres: xxxxx
- Gaarne verzenden naar dienstadres
- Corps courant niet thuis bezorgen, maar enkele exemplaren aan bureau
- Bezorg de CC op de werkplek via interne post. Lijkt mij een aanzienlijke kostenbesparing. Bij Haaglanden liggen de CC bij de ingangen van de bureau's in een "krantenrekje". Wie interesse heeft neemt er een mee, dan hoeft je ook niets op te sturen.
- Sinds enige tijd ontvang ik (en mijn collega's van de Nationale Recherche) 2 exemplaren, beetje verspilling
- Het lijkt me verstandig om de Corps Courant bij sommige diensten op het werk neer te leggen/ te distribueren in plaats van thuis te sturen – m.n. medewerkers v/d DNR willen soms liver geen "politiepost" ontvangen.
- Ik hoor nogal collega's zeggen: de CC gooi ik ongelezen weg...!! Vind ik treurig! Voeg eens een formulier toe, waarop men kan aangeven de toezending huisadres te stoppen! Of durft de redactie dit niet?
- Ik heb totaal géén behoefte om het corps courantje op mijn huisadres te ontvangen. Stuur gewoon een aantal exemplaren naar de vestiging

Vaste onderdelen Corps Courant

- SVP geen personalia van de DSRT vermelden: de krant komt bij het oud papier!
- P-advertenties eruit of los katern, advertenties beter of niet, eenduidig P-mutatie, nu veel verschil per dienst. Bewust belonen niet vermelden!
- Jubilea e.d. worden van mijn unit niet genoemd
- Vraag en aanbod: gevarieerder

Mediamix

- Naar mijn idee zijn de cc en intranet 2 totaal verschillende grootheden, en dienen een eigen functie. Voor mij graag beide!!!
- Corps Courant moet plezierig informatief 'leesvoer' zijn Intranet meer efficiënte info – mis daar dagelijks nieuws
- CC is te passief en positie t.o.v. overige communicatiekanalen niet duidelijk. Is er wel een strategische keuze t.a.v. de samenhang en positie van de diverse communicatiekanalen en – mogelijkheden? Mijn idee zou zijn om de inhoud te splitsen in een algemeen korpsdeel en een dienstafhankelijk deel. Vergelijk met een regionaal dagblad met een aanvullend katern wat dienstafhankelijk is (kan ook 1 x per 4 weken) Succes!
- 1x per maand heeft voorkeur
- Dienstspectifieke info kort houden ... hiervoor intranet; zelfde voor pers./soc. zaken
- Dienst overkoepelend -> Corps Courant
- Alhoewel het wel ietsjes verbeterd, vind ik de communicatie nog steeds niet goed binnen dit bedrijf. Tevens worden er te veel onleesbare stukken geschreven (probeer maar eens een jaarplan te lezen! Zoiets moet toch op een paar A-4tjes kunnen zonder al die wollige taal eromheen?). Je weet tegenwoordig niet waar je je informatie vandaan moet halen, overal is wat te vinden maar je weet eigenlijk niet waar je zoeken moet. Intranet wordt blijkbaar niet goed bijgehouden, als ik nu kijk zie ik tot mijn stomme verbazing dat er nu toch MT-verslagen ontstaan, daar heb ik maanden naar gezocht, maar dan stonden ze er niet op (fijn dat je dus even op de hoogte wordt gesteld dat ze nu beschikbaar zijn op intranet, wel loopt het nogal achter want het is nu 1 juli en het laatste verslag is van maart 2004). Verder vind ik het vreselijk moeilijk zoeken op intranet, typ je een woord in bij zoek, krijg je een hele lijst van documenten die daar over zouden gaan, maar dan blijkt in een hoop van die documenten het woord niet eens voor te komen, enz., enz. Ik zou nog wel een blad vol kunnen schrijven, maar daar hebben jullie ook niets aan. Verder is intranet niet zo handig, want dat kun je alleen op je werk raadplegen en daar ... heb ik geen tijd om te zorgen dat ik blijblijf, dus de CC moet blijven, zodat je toch op de hoogte blijft en je eventueel verder kunt zoeken op intranet mocht je belangstelling hebben voor bijzondere dingen. M.vr.gr.
- Maak van CC en (nieuwe) intranet één logisch geheel
- Als aanvullend medium voldoet voor mij de huidige CC.
- Als besloten wordt de Corps Courant echt te veranderen maak er dan een blad van waar we niet omheen kunnen; laat de medewerkers er naar uit kijken of de vraag stellen van "heb jij de corps courant al gezien? Ik heb hem nog niet gehad"; nu heeft het de bijnaam van de "blauwe Lach"; vroeger (medio 1965) was er zo'n blad in de leesmap die, wanneer je hem had doorgebladerd, had gelezen; m.a.w. diepgaande onderwerpen die eventueel stelling nemen tegen iets worden niet gepubliceerd; korps breed is bekend dat interviews vooraf worden gelezen en gecensureerd; een echte mening wordt afgevlakt waardoor dus de diepgang ontbreekt; het is een Corps Courant waarin ook discussie tussen medewerkers over bepaalde onderwerpen gepubliceerd kunnen; dit verhoogd de cohesie tussen de medewerkers binnen het KLPD; echt "scherpe" meningen zijn te lezen van de OR of de afzonderlijke ODC's; zij hebben een bepaalde bescherming vanuit de medezeggenschap; ik het regelmatig het gevoel dat het een "goed nieuws blad" in de sfeer van "kijk een hoe goed we zijn"; dat mag best hoor laat dat duidelijk zijn; maar andere zaken moeten er ook in kunnen inclusief diepgang of emotie.
- Laat duidelijk weten wie de doelgroep is
- Het is voor mij niet of intranet of coco beiden moeten in de informatiebehoefte voorzien, verwijs voor meer info naar de bepaalde sites
- Corps Courant m.m. geschikt voor nice-to-know-artikelen (achtergrond-info) + aankondigingen Intranet veel meer voor need-to-know (beleid, procedures)
- Intermediair is ook overgegaan van krant naar magazine, een enorme verbetering in leesbaarheid. Geeft tevens de gelegenheid voor een andere indeling. Onderwerpen kunnen weer worden uitgediept.

Lay-out/ kleur

- Ook met kleurenfoto's werken; maakt Corps Courant levendiger
- Breng eens wat meer kleur ipv dat stomme blauw
- Ik vind hem saai, ouderwetse layout, mis wat humor. Hij zou in kleur moeten
- Corps Courant in magazinevorm in kleur zou leuk zijn!
- Vaker in kleur uitbrengen!
- Maak er een maandblad van in de stijl van (voorheen) criterium/ TAP/ PIT
- Meer kleur!!
- Een krant in kleur zou mooier zijn! Verder gewoon doorgaan

- Corps Courant graag meer in kleurendruk
- Een nieuwe lay out van de Corps Courant op A4 formaat en de foto's in kleur zullen nog meer collega's doen uitnodigen dit nieuws te lezen
- Beetje meer kleur, iets opfrissen van het uiterlijk en alles is okay zoals het is.
- Indien mogelijk het blad in kleur
- Misschien zou een andere lay-out de toegankelijkheid en leesbaarheid vergroten. Al dat blauw geeft het idee dat het 1 brei is.
- Waarom zwart-wit foto's i.p.v. kleurenfoto's?
- Probeer het blad ipv de nostalgische stijl iets moderner te maken en dan vooral inhoudelijk.doorgaan!!

Onderzoek

- Ook zonder invullen van de naam is deze enquête weinig anoniem...
- Zie de groet van Luc: wat betekent: de resultaten wegen mee? Wie beslist waarover en wanneer? -> waarschijnlijk ... op termijn...?
- Deze enquête had ook op de PC gekund!
- Vertrouwelijk behandelen van gegevens en eventueel naam in het mierenest Driebergen is iemand van 53 misschien niet te traceren, in groningen wel, daarom vul ik ook mijn rugnummer maar in.
- Vraag 6 & 7 hebben te weinig keuzeantwoorden. Tussen "maandelijks" en "nooit" zit een hele tijd. Ik had liever "af en toe" in willen vullen waar ik "nooit" zei omdat "maandelijks" te vaak is.