



WOON- EN WERKOVERWEGINGEN POLITIE AMSTERDAM

Een onderzoek naar de invloed van de Amsterdamse
woningmarkt op de in- en uitstroom van politiemedewerkers

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Denise Bijman
Jos Lubberman

Amsterdam, 6 oktober 2020
Publicatienr. 20024

© 2020 Regioplan, in opdracht van de Politie Amsterdam-Amstelland

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

<u>Samenvatting</u>	<u>1</u>
<u>1 Inleiding</u>	<u>3</u>
1.1 Aanleiding, doel en onderzoeksvragen	3
1.2 Aanpak	3
1.3 Leeswijzer	4
<u>2 Huidige arbeids- en woonsituatie politiemedewerkers</u>	<u>6</u>
2.1 Leeftijd, arbeidssituatie en inkomen	6
2.2 Waar wonen medewerkers van de politie Amsterdam?	7
<u>3 Baanoverwegingen en woonvoorkeuren</u>	<u>13</u>
3.1 Overwegingen bij solliciteren	13
3.2 Verhuisbewegingen	14
3.3 Woonvoorkeuren en belemmeringen	14
<u>4 Conclusies</u>	<u>19</u>
4.1 Antwoord onderzoeksvragen	19
4.2 Eindconclusie	20
<u>Bijlage 1 Representativiteit respons vragenlijst</u>	<u>22</u>



Samenvatting

S

Samenvatting

Aanleiding en methode

In de gemeente Amsterdam krijgen leraren en zorgprofessionals voorrang op sociale- en middeldure huurwoningen. Om te onderbouwen of het doelmatig is om een dergelijke voorrangsregeling uit te breiden voor politiemedewerkers, heeft RegioPlan een onderzoek uitgevoerd naar de invloed van de Amsterdamse woningmarkt op de in- en uitstroom van agenten bij de politie-eenheid Amsterdam. In het onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe is het huidige politiekorps verdeeld over de stad/daarbuiten? Met andere woorden: waar woont het huidige politiekorps?
2. Hoe belangrijk is woon-werkafstand bij de keuzes die politieagenten maken in het solliciteren naar een baan bij de politie in Amsterdam?
3. Kunnen agenten geschikte en betaalbare woonruimte vinden in en rond Amsterdam? Zo nee, welke knelpunten ondervinden zij bij het vinden van geschikte woonruimte?
4. Hoe belangrijk is het kunnen verkrijgen van geschikte en betaalbare woonruimte in of nabij Amsterdam bij het solliciteren voor een standplaats in Amsterdam?
5. Overweegt zittend personeel te vertrekken? Wat zijn de onderliggende redenen om te vertrekken?

Voor het onderzoek zijn woonadressen van politieagenten geanalyseerd, is een vragenlijst uitgezet onder de medewerkers en is een gesprek gevoerd met een groep studenten van de eenheid Amsterdam.

Resultaten

Woonsituatie en woonwensen

Uit de vragenlijst blijkt dat 77 procent van de medewerkers geen geschikte woning kan vinden in Amsterdam, 87 procent kan geen betaalbare woning vinden. Dit geldt nog meer voor medewerkers tot en met 30 jaar, terwijl deze groep cruciaal is voor de politie en gemeente Amsterdam. De meerderheid van de medewerkers (82%) woont, mede door de woningmarkt, op dit moment buiten de gemeente Amsterdam. Gemiddeld zijn medewerkers 36 minuten onderweg naar het werk.

Belangrijke overwegingen bij solliciteren

Zowel reistijd als woningaanbod spelen een rol in de keuze om wel of niet te solliciteren bij de politie Amsterdam: voor ongeveer tachtig procent van de respondenten is reistijd hierin een (zeer) belangrijke factor en voor ongeveer de helft is het woningaanbod binnen de regio Amsterdam (zeer) belangrijk. Voor medewerkers die overwegen te vertrekken uit Amsterdam, is reistijd de meest belemmerende factor. Voor veertig procent geldt dat ook het woningaanbod belemmert om te willen blijven in Amsterdam. Het beter toegankelijk maken van woningen voor politieagenten kan dus een deel van de potentiële uitstroom voorkomen. Volgens medewerkers zouden ook betere parkeermogelijkheden Amsterdam als werkomgeving aantrekkelijker maken.

Aanspraak op sociale en middeldure huur

Op basis van het netto-inkomen (huishouden) per maand dat is aangegeven in de vragenlijst, schatten we in dat ongeveer zes procent van de politiemedewerkers in aanmerking komt voor sociale huur en 37 procent voor middeldure huur. Voor jongeren tot 30 jaar geldt dat zelfs 22 procent voor sociale huur in aanmerking komt en 49 procent voor middeldure huur. Er is dus een grote groep die in aanmerking zou komen voor een mogelijke voorrangsregeling.

Conclusie

Woningaanbod en reistijd zijn belangrijke aspecten in de overweging om te willen (blijven) werken bij de politie Amsterdam. Medewerkers die graag in Amsterdam willen wonen ervaren moeite bij het vinden van een geschikte en betaalbare woning. Om potentiële uitval te voorkomen, zou de gemeente een rol moeten nemen in het beschikbaar maken van huurwoningen voor medewerkers van de politie Amsterdam. Daarnaast zou de gemeente, in samenwerking met de politie Amsterdam, de parkeermogelijkheden kunnen verbeteren voor medewerkers die niet in Amsterdam willen wonen en alleen met de auto naar het bureau kunnen. De politie is van groot belang voor de stad. Iedere stap, hoe klein ook, die bijdraagt aan werving en behoud is welkom en zelfs onmisbaar.



Inleiding



1 Inleiding

1.1 Aanleiding, doel en onderzoeksvragen

Aanleiding en doel

In de gemeente Amsterdam bestaat een voorrangsregeling waardoor leraren en zorgprofessionals voorrang krijgen bij sociale- en middeldure huurwoningen. Deze voorrangsregeling is mede in gang gezet doordat uit onderzoek^{1,2} blijkt dat de woningmarkt en bereikbaarheid belangrijke factoren zijn bij de aantrekkelijkheid of onaantrekkelijkheid van Amsterdam als gemeente om in te werken. De gemeente Amsterdam heeft gevraagd aan de politie-eenheid of het nodig is dat politieagenten in aanmerking moeten komen voor deze regeling, gezien de tekorten. De politie-eenheid Amsterdam zou graag zien dat de regeling wordt opengesteld voor politieagenten. Vanwege de structurele krapte in de capaciteit, is vooral de instroom van jonge agenten van groot belang voor de politie-eenheid en stad Amsterdam. Om te onderbouwen of een uitbreiding van de voorrangsregeling voor politieagenten doelmatig is, heeft Regio-plan een onderzoek uitgevoerd naar de invloed van de Amsterdamse woningmarkt op de in- en uitstroom van agenten in de politie-eenheid Amsterdam. In dit onderzoek is daarnaast specifiek gekeken of agenten die problemen ervaren bij het vinden van een woning in Amsterdam ook (qua inkomen) in aanmerking komen voor een sociale- en middeldure huurwoning.

Onderzoeksvragen

Voor het onderzoek zijn verschillende deelvragen opgesteld:

1. Hoe is het huidige politiekorps verdeeld over de stad/daarbuiten? Met andere woorden: waar woont het huidige politiekorps?
2. Hoe belangrijk is woon-werkafstand bij de keuzes die politieagenten maken in het solliciteren naar een baan bij de politie in Amsterdam?
3. Kunnen agenten geschikte en betaalbare woonruimte vinden in en rond Amsterdam? Zo nee, welke knelpunten ondervinden zij bij het vinden van geschikte woonruimte?
4. Hoe belangrijk is het kunnen verkrijgen van geschikte en betaalbare woonruimte in of nabij Amsterdam bij het solliciteren voor een standplaats in Amsterdam?
5. Overweegt zittend personeel te vertrekken? Wat zijn de onderliggende redenen om te vertrekken?

1.2 Aanpak

Binnen het onderzoek zijn drie verschillende activiteiten uitgevoerd:

- Bestandsanalyse van woonadressen.
- Vragenlijst onder medewerkers politie Amsterdam.
- Groepsgesprek met studenten in opleiding.

Bestandsanalyse

Om een beeld te krijgen van waar medewerkers die in dienst zijn bij de politie Amsterdam wonen, is een analyse gemaakt van een bestand van de politie Amsterdam met daarin de viercijferige postcodes van woonadressen van medewerkers. Met behulp van het programma QGIS (versie 3) zijn geografische kaarten gemaakt waarin inzichtelijk wordt in welke gemeentes politieagenten van de eenheid Amsterdam wonen en, als ze in de gemeente Amsterdam wonen, in welke wijken van Amsterdam. Voor de gebieds-indelingen in gemeentes en wijken is gebruikgemaakt van data van CBS (2020). Daarnaast zijn in de kaarten ook spoorlijnen en wegen zichtbaar, om te kijken of medewerkers dichtbij wegen en stations wonen. Hiervoor is gebruikgemaakt van data van Rijkswaterstaat (2020) en ProRail (2020).

Vragenlijst

Onder alle medewerkers in dienst van de politie-eenheid Amsterdam is een online vragenlijst uitgezet waarin werd gevraagd naar de huidige arbeidssituatie, inkomen, overwegingen bij solliciteren, beoordeling van Amsterdam als werkomgeving, woon-werkafstand, huidige woonsituatie en woonvoorkeuren.

¹ Groot, J., Rossing, H., & Lubberman, J. (2018). *Woon – en werkoverwegingen kinderopvang en (jeugd)zorg. Onderzoek naar Amsterdamse woningmarkt en tekorten in kinderopvang, zorg en jeugdzorg*. Amsterdam: Regioplan.

² Groot, J., Leemans, A., Lubberman, J., & Rossing, H. (2018). *Een eigen huis... onderzoek naar de relatie tussen de Amsterdamse woningmarkt en het lerarentekort*. Amsterdam: Regioplan.

In totaal hebben 1150 medewerkers van de politie Amsterdam de vragenlijst ingevuld, dat is 22% van de mensen die zijn aangeschreven. Zoals te zien in tabel B1.1 t/m B1.4 in bijlage 1 komt de steekproef goed overeen met de populatie als het gaat om doelgroep (executief, ATH, executief-specifiek), functieschaal, leeftijd en wel of niet woonachtig in Amsterdam.

Groepsgesprek studenten

Ter validering en verdere verdieping van onze bevindingen is een groepsgesprek gevoerd met zeven studenten (aspiranten in opleiding) van de politie Amsterdam. Hierin is gevraagd naar overwegingen in het (opnieuw) solliciteren naar een plek bij de politie Amsterdam, de huidige woonsituatie, woonvoorkeuren en knelpunten die hierbij worden ervaren.

1.3 Leeswijzer

Het onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat in op de huidige arbeids- en woonsituatie van medewerkers van de politie Amsterdam. In paragraaf 2.1 wordt de huidige arbeidssituatie beschreven: type functie, type contract en aantal dienstjaren. Ook wordt in deze paragraaf ingegaan op het inkomen, zowel de functieschaal als het besteedbaar gezinsinkomen. Paragraaf 2.2 gaat vervolgens in op de huidige woonsituatie van politiemedewerkers: de woonplaats, woon-werkafstand, gezinssamenstelling en type woning. In hoofdstuk 3 worden baan- en verhuisbewegingen beschreven. Paragraaf 3.1 gaat in op overwegingen bij het wel of niet solliciteren op een baan bij de politie Amsterdam. In paragraaf 3.2 worden vervolgens verhuisbewegingen van medewerkers beschreven. Paragraaf 3.3 gaat ten slotte in op woonvoorkeuren en belemmeringen die hierin een rol spelen. Hoofdstuk 4 geeft antwoord op de onderzoeksvragen en beschrijft een eindconclusie.



Huidige arbeids- en woonsituatie politied medewerkers

2

2 Huidige arbeids- en woonsituatie politiemedewerkers

2.1 Leeftijd, arbeidssituatie en inkomen

Op basis van gegevens van de politie Amsterdam (leeftijd, type functie, functieschaal, woonplaats) en de antwoorden uit de vragenlijst krijgen we inzicht in de leeftijd, arbeidssituatie en het inkomen van medewerkers van de politie Amsterdam.

Leeftijd

Tabel B1.3 in bijlage 1 laat zien dat de meeste politieagenten (29%) tussen de 31 en 40 jaar oud zijn. Ook is een grote groep tussen de 41 en 50 (24%) en 51 en 60 jaar oud (25%). Er zijn beduidend minder politieagenten jonger dan 31 (14%) of ouder dan 60 (8%).

Arbeidssituatie

Ongeveer driekwart van de medewerkers van de politie Amsterdam werkt in een executieve functie (Tabel B1.1, bijlage 1). Overige medewerkers werken in een administratief-technisch-huishoudelijke (ATH)-functie (14%), executief-specifieke functie (4%) of overige functie (5%), bijvoorbeeld als stagiaire of ingehuurd medewerker.

Van de respondenten van de vragenlijst, is zeven procent in opleiding bij de politie en twee procent gedetacheerd of ingehuurd bij de eenheid Amsterdam (bijvoorbeeld vanuit het politie dienstencentrum (PDC)). Zoals te zien in tabel 2.1 heeft het grootste deel van de respondenten (93%) een vast contract. Gemiddeld werken medewerkers 35 uur per week. De meeste medewerkers (81%) zijn meer dan zes jaar in dienst, zoals te zien in tabel 2.2.

Tabel 2.1 Soort dienstverband

Soort dienstverband	Percentage respondenten
Vast contract	93%
Tijdelijk contract (ook tijdelijke inhuur)	6%
Weet niet/geen antwoord	1%

Tabel 2.2 Aantal dienstjaren

Aantal dienstjaren	Percentage respondenten
0-2 jaar	12%
3-4 jaar	6%
5-6 jaar	2%
Meer dan 6 jaar	81%

Inkomen

Op basis van populatiegegevens weten we dat de meeste medewerkers van de politie in functieschaal 6-7 (38%; € 1.976,45 - € 3.425,15) of schaal 8-9 (44%; € 2.434,61 - € 4.244,04) zitten. Een kleinere groep zit in schaal 4-5 (9%; € 1.781,59 - € 3.034,27) of schaal 10 of hoger (8%; vanaf € 2.562,20).

Tabel 2.3 laat het netto-inkomen per maand zien van het huishouden waar de respondent van de vragenlijst deel van uitmaakt.³ De meeste respondenten (37%) hebben als huishouden een netto-inkomen van 2000-3000 euro per maand. Om in aanmerking te komen voor sociale huur, moet het verzamelinkomen per jaar (bruto) lager zijn dan €39.055. Als we het netto-inkomen per maand omrekenen naar een bruto-inkomen per jaar (wat ongeveer overeenkomt met het verzamelinkomen), zien we dat de groep met minder dan 2000 euro netto per maand in aanmerking komt voor sociale huur. De groep tussen 2000 en 3000 euro netto per maand komt in aanmerking voor middeldure huur (bruto verzamelinkomen tussen 39.055 euro en 61.707 euro). Dit betekent dat we op basis van de respons inschatten dat ongeveer 6 procent van het politiekorps in aanmerking komt voor sociale huur en ongeveer 37 procent voor

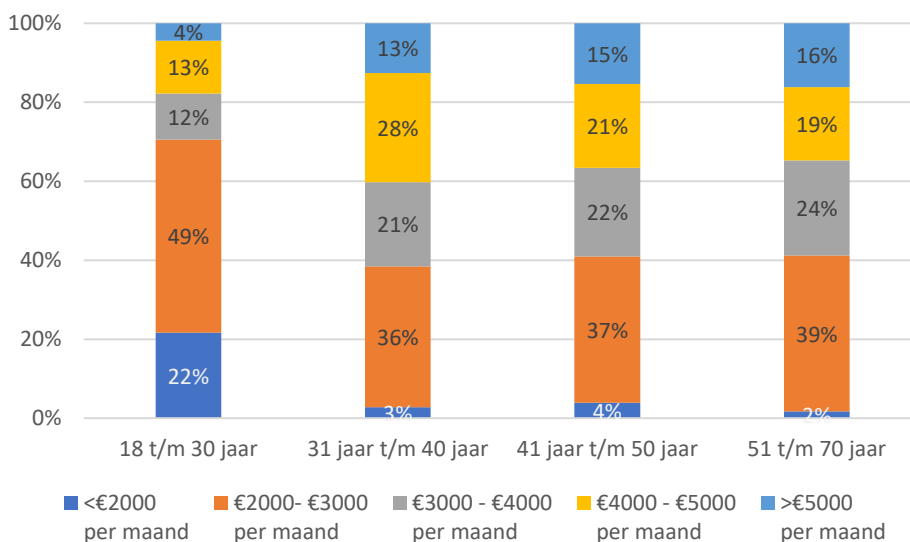
³ In tegenstelling tot de onderzoeken bij de kinderopvang, (jeugd)zorg en het onderwijs kon in dit onderzoek geen gebruik worden gemaakt van CBS-data om het besteedbaar inkomen te achterhalen. Deze gegevens zijn namelijk niet herleidbaar tot agenten werkzaam voor de eenheid Amsterdam. Daarom is hier gebruik gemaakt van de gegevens uit de vragenlijst. Omdat we mogelijke uitval in de vragenlijst wilden voorkomen, is gevraagd naar het voor respondenten beter herkenbare netto-inkomen per maand in plaats van het verzamelinkomen.

middeldure huur. Figuur 2.1 toont het netto-inkomen per huishouden uitgesplitst naar leeftijd. Hierin is duidelijk te zien dat de het inkomen van de laagste leeftijdscategorie (t/m 30 jaar) aanmerkelijk lager ligt dan die van de overige leeftijdscategorieën.

Tabel 2.3 Netto-inkomen huishouden per maand

Inkomenscategorie	Percentage respondenten
Minder dan 2000 euro netto	5,5%
Tussen 2000-3000 euro netto	36,9%
Tussen 3000 en 4000 euro netto	19,5%
Tussen 4000- 5000 euro netto	19,3%
Meer dan 5000 euro netto	12,1%
Zeg ik liever niet/geen antwoord	6,7%

Figuur 2.1 Nette inkomen huishouden naar leeftijd



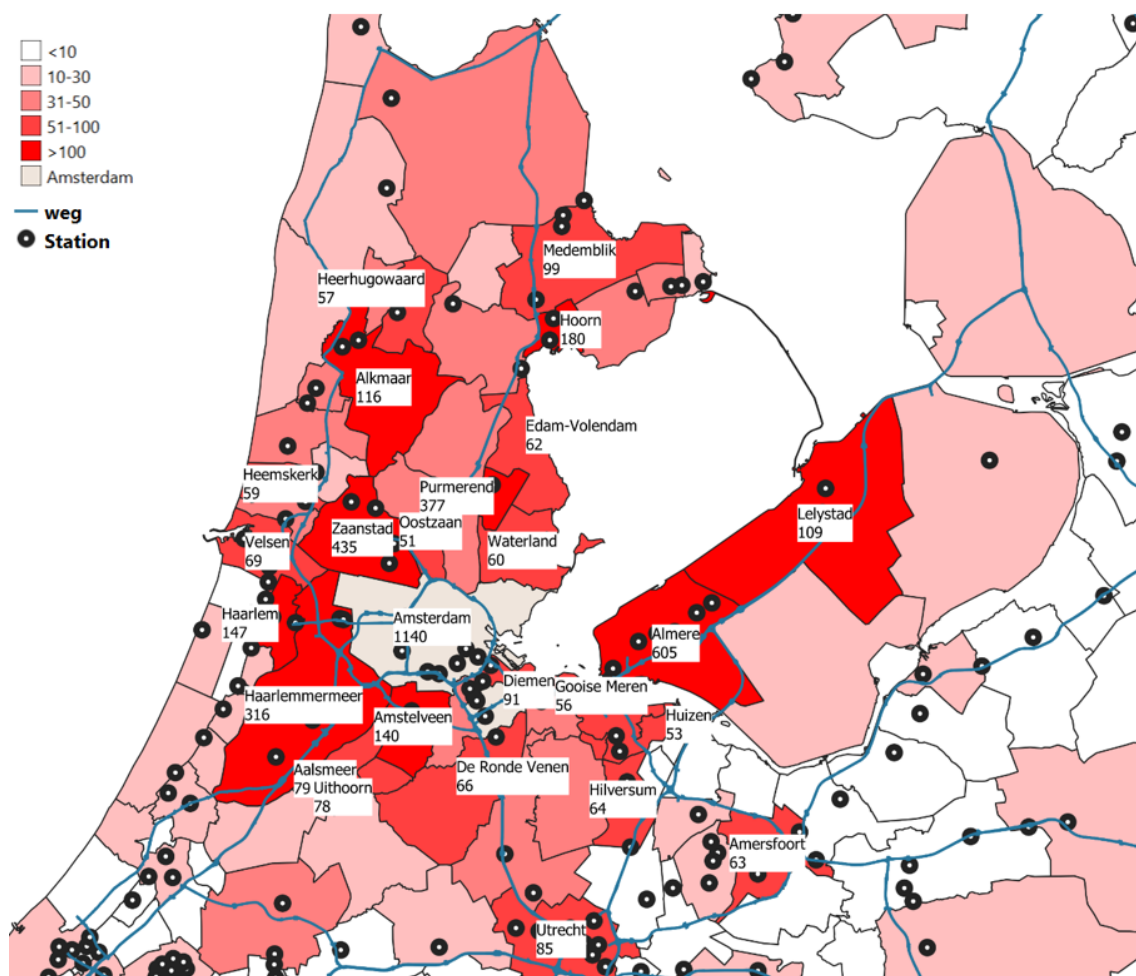
2.2 Waar wonen medewerkers van de politie Amsterdam?

Woonplaats

Op basis van viercijferige postcodes is gekeken waar medewerkers in dienst bij de politie Amsterdam wonen. Figuur 2.2 toont de aantallen per woongemeente. De meeste medewerkers (1140; 18%) wonen in Amsterdam. Andere gemeentes waar veel medewerkers wonen zijn: Almere (605), Zaanstad (435), Purmerend (377), Haarlemmermeer (316), Hoorn (180), Haarlem (147), Amstelveen (14), Alkmaar (116) en Lelystad (109).

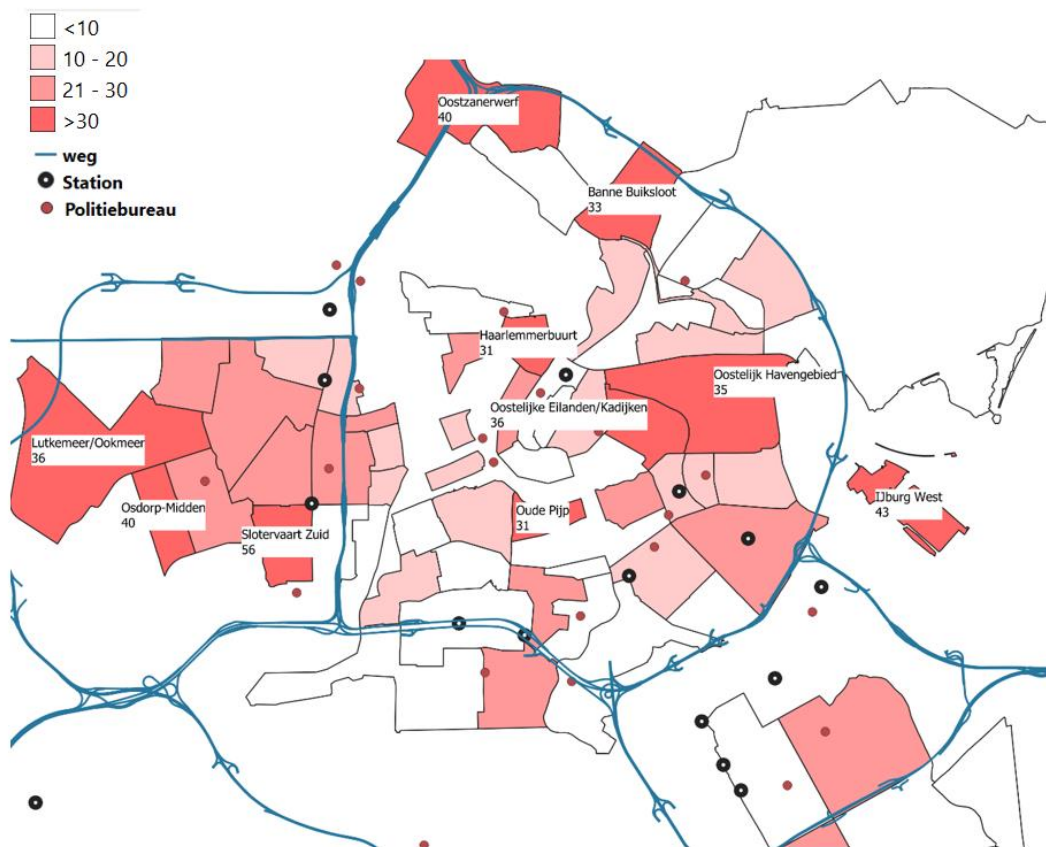
Figuur 2.3 toont de aantallen medewerkers die in Amsterdam wonen, per woonwijk. De meeste medewerkers die in de gemeente Amsterdam wonen, wonen in de wijken Slotervaart Zuid (56), IJburg-West (43), Osdorp-Midden (40) en Oostzanerwerf (40).

Figuur 2.2 Aantal medewerkers politie Amsterdam per woongemeente (N=6237)



Datavisualisatie: Regioplan, QGIS (versie 3). Bronnen: Politie Amsterdam (2020), CBS (2020), Rijkswaterstaat (2020), ProRail (2020).

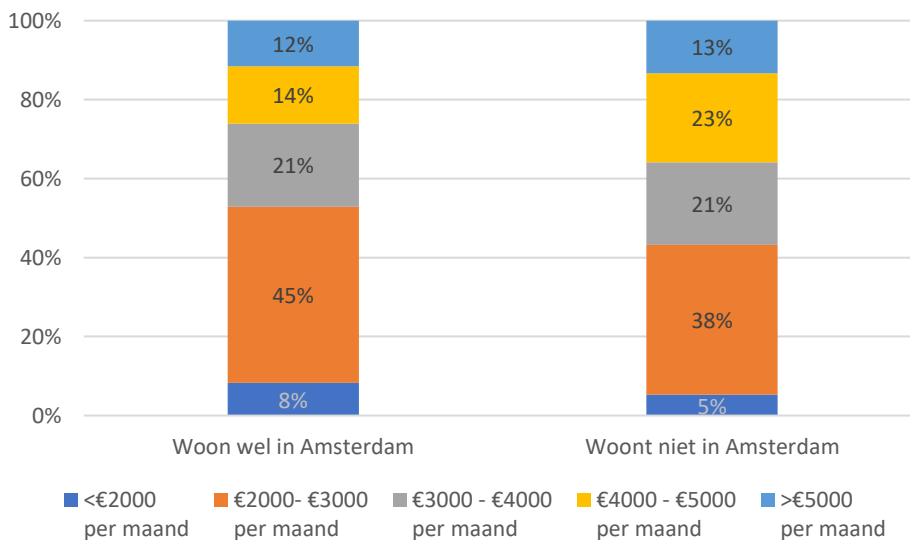
Figuur 2.3 Aantal medewerkers politie Amsterdam per woonwijk Amsterdam (N=1140)



Datavisualisatie: Regioplan, QGIS (versie 3). Bronnen: Politie Amsterdam (2020), CBS (2020), Rijkswaterstaat (2020), ProRail (2020).

Er zijn verschillen te zien in netto-inkomen van een huishouden tussen politiemedewerkers die wel en niet in Amsterdam wonen (Figuur 2.4). Medewerkers die in Amsterdam wonen vallen vaker in de laagste inkomenscategorieën. Acht procent valt in de laagste inkomenscategorie (tot 2000 euro per maand) en 45 procent in de categorie van 2000-3000 euro netto per maand.

Figuur 2.4 Woonplaats medewerkers Amsterdamse politie naar netto-inkomen huishouden



Woon-werkafstand

Uit de vragenlijst blijkt dat medewerkers van de politie Amsterdam gemiddeld 36 minuten onderweg zijn naar hun werk en ze bereid zijn om maximaal 42 minuten onderweg te zijn. Voor ongeveer twintig procent van de medewerkers ligt de gewenste reistijd lager dan de huidige reistijd, het gaat voor deze groep gemiddeld om een negatief verschil van 24 minuten. De meeste medewerkers (54%) vindt de huidige reistijd niet kort en ook niet lang, ongeveer een kwart vindt de huidige reistijd lang en 22 procent vindt de reistijd kort. De meeste medewerkers leggen met de auto de langste reisafstand af, zoals te zien in tabel 2.4. Ook de fiets, het openbaar vervoer en de scooter, motor, brommer of snorfiets wordt door een deel van de medewerkers gebruikt als vervoermiddel.

Tabel 2.4 Vervoermiddel woon-werkafstand

Vervoermiddel	Percentage respondenten
Auto	57%
Fiets	20%
OV	13%
Scooter/motor/brommer/snorfiets	9%
Overig	2%

Huidige woonsituatie

Uit de vragenlijst blijkt dat de meeste medewerkers van de politie Amsterdam samenwonen of zijn gehuwd en kinderen hebben (48%), te zien in tabel 2.5. Ongeveer dertig procent woont samen of is gehuwd, maar heeft geen kinderen en vijftien procent is alleenstaand, zonder kinderen. De rest van de medewerkers is alleenstaand met kinderen, woont bij hun ouders of met huisgenoten. De groep medewerkers die in Amsterdam woont omvat zowel medewerkers die samenwonen/gehuwd zijn zonder kinderen (36%), samenwonend/gehuwd zijn met kinderen (28%) of alleenstaand zijn zonder kinderen (26%). De groep medewerkers die niet in Amsterdam woont is voor het merendeel (53%) samenwonend/gehuwd met kinderen, ook is een deel (26%) samenwonend/gehuwd zonder kinderen. Tabel 2.6 laat zien dat de meerderheid (52%) van de groep die voor sociale huur in aanmerking komt in de overige categorie voor huishoudens valt: ze zijn alleenstaand of wonen nog bij hun ouders. De groep die voor middeldure huur in aanmerking komt, is diverser: 35 procent valt in de overige categorie (alleenstaand of woonachtig bij ouders), 34 procent woont samen en heeft kinderen en 23 procent woont samen zonder kinderen.

De meeste respondenten (72%) zijn (gedeeld) eigenaar of koper van een huis, zoals te zien in tabel 2.7. Ongeveer twintig procent huurt een huis, waarvan twaalf procent in de vrije sector. De rest van de medewerkers hebben een partner of ouders die eigenaar of koper van een huis is of bevinden zich in een andere woonsituatie, zoals het wonen op kamers. Medewerkers woonachtig in Amsterdam hebben relatief vaker een huurhuis dan medewerkers die buiten Amsterdam wonen.

Tabel 2.8 toont een uitsplitsing van woningbezit naar inkomensgroep. Hierin is een duidelijk patroon te zien: hoe hoger het netto-inkomen van een huishouden per maand, des te meer de kans dat een politie-medewerker een woning bezit. 88 procent van hoogste inkomensgroep bezit een woning, tegenover 23 procent van de laagste inkomensgroep.

Tabel 2.5 Gezinsamenstelling

Gezinsamenstelling	Percentage respondenten	Woonachtig in Amsterdam	Niet woonachtig in Amsterdam
Samenwonend/gehuwd met kinderen	48%	28%	53%
Samenwonend/gehuwd zonder kinderen	28%	36%	26%
Alleenstaand, zonder kinderen	15%	26%	12%
Alleenstaand met kinderen	5%	5%	5%
Inwonend bij ouders	3%	3%	2%
Wonend met huisgenoten	1%	3%	0%

Tabel 2.6 Gezinsamenstelling naar inkomen

	Alleenstaand met kinderen	Samenwonend met kinderen	Samenwonend zonder kinderen	Overig
<€ 2.000 per maand	15%	18%	15%	52%
€ 2.000 - € 3.000 per maand	8%	34%	23%	35%
€ 3.000 - € 4.000 per maand	5%	60%	26%	9%
€ 4.000 - € 5.000 per maand	0%	64%	35%	1%
>€ 5.000 per maand	1%	57%	41%	1%

Tabel 2.7 Woonsituatie

Woonsituatie	Percentage respondenten totaal	Percentage respondenten woonachtig in Amsterdam
(Gedeeld) eigenaar/koper	72%	45%
Huur vrije sector	12%	22%
Sociale huurwoning	8%	22%
Partner/ouders is eigenaar/koper	7%	7%
Overig	1%	4%

Tabel 2.8 Woonsituatie naar netto-inkomen huishouden per maand

	Eigen woning	Huurwoning	Overig
<€ 2.000 per maand	23%	40%	37%
€ 2.000 - € 3.000 per maand	61%	31%	8%
€ 3.000 - € 4.000 per maand	81%	16%	3%
€ 4.000 - € 5.000 per maand	86%	11%	2%
>€ 5.000 per maand	88%	6%	6%



Baanoverwegingen en woonvoorkeuren

3

3 Baanoverwegingen en woonvoorkeuren

3.1 Overwegingen bij solliciteren

Wat zijn redenen voor politiemedewerkers om voor de eenheid Amsterdam te kiezen? In de vragenlijst is gevraagd naar de belangrijkste overwegingen die hierbij een rol spelen. Resultaten in tabel 3.1 laten zien dat de meest genoemde overwegingen het soort werkzaamheden of team (96%) en persoonlijke ontwikkelmogelijkheden (91%) zijn. Ook geeft een groot deel aan dat salaris (84%), reistijd (82%) en uitzicht op een vast dienstverband (78%) belangrijke redenen zijn om wel of niet voor Amsterdam te kiezen. Voor ongeveer de helft van de respondenten speelt het woningaanbod binnen de regio Amsterdam een rol in het wel of niet solliciteren op een vacature binnen de politie Amsterdam. Studenten gaven aan dat ook het hebben van een persoonlijk netwerk in en rond Amsterdam en de diversiteit van de stad en het werk een rol speelden in hun keuze voor Amsterdam.

Voor medewerkers die niet in de gemeente Amsterdam willen (blijven) wonen, speelt reistijd een iets minder belangrijke rol: tachtig procent vindt reistijd een (zeer) belangrijk aspect in de overweging om wel of niet te solliciteren op een vacature binnen de politie Amsterdam ten opzichte van 86 procent van de medewerkers die in Amsterdam willen (blijven) wonen. Woningaanbod daarentegen wordt belangrijker gevonden in de overweging door medewerkers die in Amsterdam willen (blijven) wonen: 81 procent geeft aan dat dit een (zeer) belangrijke rol speelt ten opzichte van 31 procent van de medewerkers die niet in Amsterdam willen (blijven) wonen.

Tabel 3.1 Overwegingen bij het wel of niet solliciteren op een vacature binnen politie Amsterdam

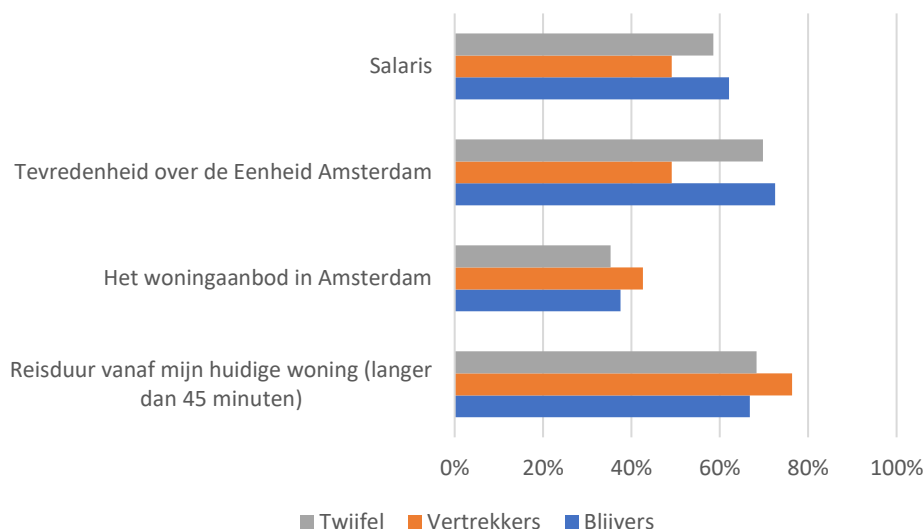
	(Zeer) onbelangrijk	Neutraal	(Zeer) belangrijk	Geen mening
Soort werkzaamheden of team	1%	3%	96%	0%
Persoonlijke ontwikkelmogelijkheden	2%	7%	91%	1%
Salaris	3%	13%	84%	0%
Reistijd vanaf huidige woning	8%	10%	82%	1%
Uitzicht op een vast dienstverband	3%	9%	78%	10%
Dynamiek van de stad	13%	19%	66%	2%
Minimale aanstellingsomvang	3%	26%	62%	9%
Woningaanbod binnen de regio Amsterdam	33%	14%	49%	4%

De meerderheid van de respondenten (77%) is van plan om de komende twee jaar voor de eenheid Amsterdam te blijven werken. Een deel van de medewerkers (18%) weet nog niet waar hij of zij de komende jaren wil werken of heeft hierin geen voorkeur. Ongeveer vijf procent wil niet in Amsterdam blijven werken.

Aspecten die in (zeer) sterke mate belemmeren bij het (weer) solliciteren op een vacature bij de politie Amsterdam zijn met name de tevredenheid over de eenheid Amsterdam (81%), de reisduur (68%) en het salaris (61%). Voor ongeveer veertig procent van de respondenten is het woningaanbod in Amsterdam een belemmering die in (zeer) sterke mate meespeelt. In figuur 3.1 is een uitsplitsing gemaakt tussen medewerkers die de komende twee jaar in Amsterdam willen blijven werken, medewerkers die dat niet willen en medewerkers die daarover twijfelen. Te zien is dat medewerkers die niet in Amsterdam willen blijven werken iets vaker aangeven dat het woningaanbod in Amsterdam en de reisduur vanaf de huidige woning een belemmering vormt om weer te solliciteren in Amsterdam.

Gemiddeld geven medewerkers de aantrekkelijkheid van Amsterdam als werkomgeving een 7.7. De meest genoemde positieve aspecten zijn de dynamiek van de stad (50%) en de afwisseling in het werk (30%). De meest genoemde aspecten die Amsterdam aantrekkelijker als werkomgeving zouden maken, zijn een aantrekkelijker woningmarkt (26%), betere parkeermogelijkheden (26%) en een betere bereikbaarheid (7%).

Figuur 3.1 Aspecten die in (zeer) sterke mate belemmeren bij het weer solliciteren bij de politie Amsterdam



3.2 Verhuisbewegingen

Zoals blijkt uit tabel 3.3, is ongeveer een kwart van de respondenten de afgelopen twee jaar verhuisd, ongeveer de helft is op zoek geweest naar een andere woning. Ook is een kwart van plan om binnen twee jaar te verhuizen. Voor tien procent van de respondenten is de eis van maximaal één uur reistijd reden geweest om te verhuizen, op zoek te gaan naar een andere woning of in de toekomst te willen verhuizen.

Tabel 3.3 Verandering woonsituatie

	Percentage respondenten
Afgelopen twee jaar verhuisd	25%
Afgelopen twee jaar op zoek geweest naar andere woning	51%
Van plan om binnen twee jaar te verhuizen	24%

3.3 Woonvoorkeuren en belemmeringen

Ongeveer zestig procent van de respondenten zou de komende twee jaar niet in Amsterdam willen (blijven) wonen. Uit tabel 3.5 blijkt dat de meeste genoemde reden hiervoor is dat (koop- en huur) woningen te duur zijn (82%). Andere veelgenoemde redenen zijn: een tuin willen hebben, in een veilige buurt willen wonen, de buurten die niet meer bevallen, groter willen wonen of dichterbij de natuur willen wonen. Ongeveer een kwart van de respondenten wil wel in Amsterdam (blijven) wonen. Redenen hiervoor zijn met name dat de stad goed bevalt (76%), zoals te zien in tabel 3.4. Andere veelgenoemde redenen zijn: het is dichtbij werk, studie, school van de kinderen, familie of vrienden en de buurt of huidige woning bevalt goed. Ongeveer vijftien procent van de respondenten weet nog niet waar hij of zij zou willen wonen of heeft hierin geen voorkeuren.

Tabel 3.4 Redenen om in Amsterdam te willen (blijven) wonen

Reden	Percentage respondenten
Stad bevalt goed	76%
Dichtbij werk/studie/school van de kinderen	56%
Dichtbij familie/vrienden	44%
Buurt bevalt goed	43%
Huidige woning is goed	33%
Andere huurwoningen zijn te duur	16%
Mijn financiële situatie	14%
De (onzekere) situatie op de woningmarkt	13%
Kan niets geschikts vinden buiten de stad	7%
Woon hier nog maar net/pas verhuisd	4%
Andere reden	15%

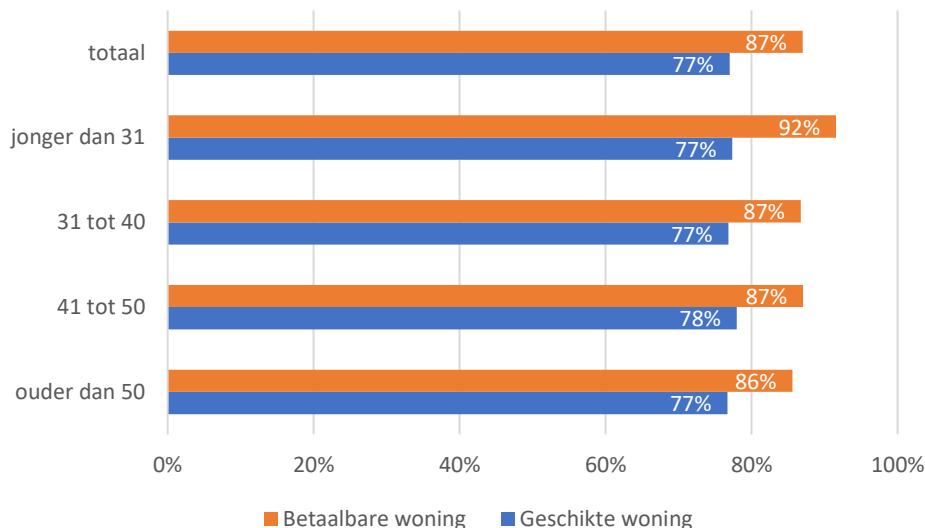
Tabel 3.5 Redenen om niet Amsterdam te willen (blijven) wonen

Reden	Percentage respondenten
De woningen zijn te duur	82%
Ik wil een tuin, dat is in Amsterdam minder beschikbaar	57%
Veiligheid van de buurt	42%
De buurten bevallen mij niet (meer)	41%
Ik wil groter wonen	40%
Ik wil dicht(er) bij de natuur wonen	38%
Toerisme	24%
Omstandigheden in het huishouden (samenwonen, gezinsuitbreiding, scheiding, overlijden)	19%
Ik wil dichter bij familie wonen	19%
De woningen zijn van slechte kwaliteit	14%
Mijn gezondheid	11%
Anders, namelijk...	15%

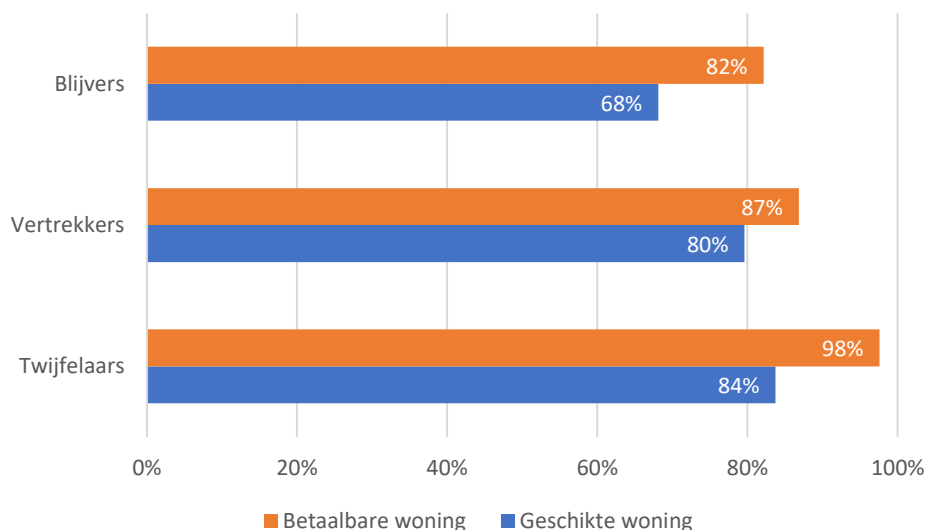
Aan medewerkers zijn in de vragenlijst twee stellingen voorgelegd over het kunnen vinden van een geschikte en betaalbare woning in Amsterdam. Figuur 3.2 geeft daarvan de resultaten weer: 77 procent van de medewerkers geeft aan dat zij in Amsterdam geen geschikte woning kunnen vinden, 87 procent kan geen betaalbare woning vinden. Te zien is dat medewerkers jonger dan 31 jaar meer moeite hebben met het vinden van een betaalbare woning: 92 procent is het (zeer) oneens met de stelling dat zij in Amsterdam een betaalbare woning kunnen vinden. Juist deze doelgroep is voor de politie en gemeente Amsterdam van essentieel belang. In het groepsgesprek met de studenten kwam ook naar voren dat zij moeite hebben met het vinden van een geschikte en betaalbare woning waarvandaan hun werklocatie goed bereikbaar is. De vroege werktijden kunnen hierbij een knelpunt opleveren: *‘Vanaf mijn huidige woning kan ik niet op tijd op mijn werk komen voor vroege diensten. Nu zijn ze nog flexibel voor mij als student. Maar als je straks werkt, kan je geen 10 min te laat komen.’* Studenten gaven ook een toelichting waarom het vinden van een woning in Amsterdam een probleem is: *‘Ik sta al 10 jaar ingeschreven. Maar ik kom nog nergens voor in aanmerking. Buiten sociale huur is het niet te doen. Vrije sector vraagt vaak vier keer je inkomen. Met mijn huidige salaris kan ik niks kopen in Amsterdam.’*

Figuur 3.3 laat zien dat medewerkers die niet in Amsterdam willen (blijven) wonen of die hierover twijfelen vaker moeite hebben met het vinden van een geschikte of betaalbare woning. Van medewerkers die niet (meer) willen wonen in Amsterdam is 87 procent het oneens met de stelling dat zij in Amsterdam een betaalbare woning kunnen vinden en tachtig procent is het oneens met de stelling dat zij een geschikte woning kunnen vinden in Amsterdam. Het niet kunnen vinden van een geschikte of betaalbare woning zou dus een verklaring kunnen zijn dat mensen niet (meer) in Amsterdam willen wonen.

Figuur 3.2 Percentage medewerkers (zeer) oneens met de stelling: “In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte/betaalbare woning vinden” naar leeftijd



Figuur 3.3 Percentage medewerkers (zeer) oneens met de stelling: “In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte/betaalbare woning vinden” naar wel/niet in Amsterdam willen (blijven) wonen



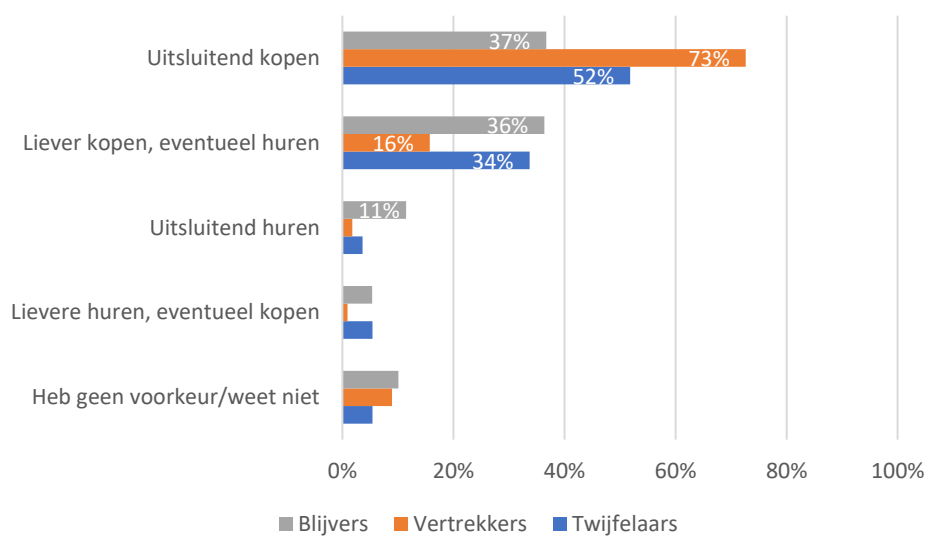
In de vragenlijst konden medewerkers aangeven of zij een volgende woning zouden willen kopen of huren. De meerderheid (84%) zou een volgende woning uitsluitend of liever willen kopen (tabel 3.7). Figuur 3.4 maakt hierin een uitsplitsing tussen medewerkers die in Amsterdam willen (blijven) wonen, medewerkers die dat niet willen en medewerkers die hierover twijfelen. Te zien is dat de groep medewerkers die niet in Amsterdam wil (blijven) wonen relatief vaker (73%) een woning uitsluitend wil kopen. Medewerkers die wel in Amsterdam willen blijven wonen zijn relatief vaker bereid om eventueel te huren (36%), ook als zij liever zouden willen kopen.

De maximale huurprijs die medewerkers van de politie, die in Amsterdam willen (blijven) wonen, gemiddeld bereid zijn om te betalen is 836 euro per maand, exclusief stook- en servicekosten (zie tabel 3.8). Dit bedrag ligt iets lager dan voor medewerkers die niet in Amsterdam willen blijven wonen. Dit geldt ook voor de koopprijs die men maximaal bereid is te betalen. Medewerkers jonger dan 31 jaar zijn gemiddeld bereid om maximaal 800 euro per maand te betalen aan huur (exclusief stook- en servicekosten).

Tabel 3.7 Voorkeur voor een volgende woning

Voorkeur volgende woning	Percentage respondenten
Uitsluitend kopen	60%
Liever kopen, eventueel huren	24%
Uitsluitend huren	5%
Lievere huren, eventueel kopen	3%
Heb geen voorkeur/weet niet	9%

Figuur 3.4 Voorkeur voor een volgende woning, uitgesplitst naar wel niet in Amsterdam willen (blijven) wonen



Tabel 3.8 Voorkeur voor een volgende woning

	Wel in Amsterdam willen (blijven) wonen	Niet in Amsterdam willen (blijven) wonen	Twijfelaars
Maximale huurprijs (excl. stook- en servicekosten)	€ 836	€ 846	€ 816
Maximale koopprijs	€ 252.310	€ 271.410	€ 257.679



Conclusies

4

4 Conclusies

4.1 Antwoord onderzoeksvragen

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van de Amsterdamse woningmarkt op de in- en uitstroom van medewerkers van de politie Amsterdam. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, is een bestandsanalyse uitgevoerd op woonadressen, een vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers van de politie Amsterdam en een groepsgesprek gehouden met studenten. Hieronder worden de onderzoeksvragen beantwoord.

1. Hoe is het huidige politiekorps verdeeld over de stad/daarbuiten? Met andere woorden: waar woont het huidige politiekorps?

Achttien procent van de medewerkers die in dienst zijn bij de politie Amsterdam woont in de gemeente Amsterdam. Andere gemeentes waar veel medewerkers wonen zijn bijvoorbeeld Almere en Zaanstad. Binnen Amsterdam wonen de meeste medewerkers in de buitenwijken, zoals Slotervaart-Zuid, IJburg-West, Osdorp-Midden en Oostzanerwerf. Uit de vragenlijst blijkt dat medewerkers gemiddeld 36 minuten onderweg zijn naar hun werk.

2. Hoe belangrijk is woon-werkafstand bij de keuzes die politieagenten maken in het solliciteren naar een baan bij de politie in Amsterdam?

Woon-werkafstand is een van de belangrijkste overwegingen in de keuze om wel of niet te solliciteren naar een baan bij de politie Amsterdam. Voor medewerkers die overwegen om te vertrekken uit de eenheid Amsterdam is het ook de meest belangrijke belemmerende factor. Ook de onaantrekkelijke Amsterdamse woningmarkt belemmert hierin: hierdoor zijn medewerkers gedwongen om op verdere reisafstand van hun werk te wonen.

3. Kunnen agenten geschikte en betaalbare woonruimte vinden in en rond Amsterdam? Zo nee, welke knelpunten ondervinden zij bij het vinden van geschikte woonruimte?

Politiemedewerkers van de eenheid Amsterdam geven in ruime meerderheid aan dat zij geen geschikte en betaalbare woonruimte kunnen vinden in Amsterdam. Medewerkers jonger dan 31 jaar hebben verhoudingsgewijs nog meer moeite om een geschikte en betaalbare woning te vinden. Juist deze groep is van cruciaal belang voor de politie en gemeente Amsterdam. Ook medewerkers die niet (meer) in Amsterdam willen wonen of die hierover twijfelen hebben meer moeite met het vinden van een geschikte en betaalbare woning. De te dure woningen zijn voor hen dan ook de belangrijkste reden om niet (meer) in Amsterdam te willen wonen en voor een deel van de medewerkers zelfs reden om de eenheid te verlaten. Uit het gesprek met studenten blijkt dat zij tegen meerdere knelpunten aanlopen:

- Met de hypotheek die ze kunnen krijgen op basis van hun huidige salaris kunnen ze in de gemeente Amsterdam en in gemeentes rondom Amsterdam geen woning betalen, zelfs niet bij minimale eisen.
- Studenten kunnen niet voldoen aan de inkomenseisen voor particuliere huur (3 of 4 keer de huurprijs).
- Op basis van hun inschrijftijd komen studenten vaak niet in aanmerking voor sociale huur.

4. Hoe belangrijk is het kunnen verkrijgen van geschikte en betaalbare woonruimte in of nabij Amsterdam bij het solliciteren voor een standplaats in Amsterdam?

Hoewel andere factoren een grotere rol hebben gespeeld, was voor ongeveer de helft van de politie-medewerkers van de eenheid Amsterdam het woningaanbod een belangrijke overweging in het wel of niet solliciteren op een functie bij de eenheid Amsterdam. Voor bijna tachtig procent van de medewerkers die overwegen te stoppen bij de eenheid Amsterdam is het ook wel degelijk een belemmerende factor.

5. Overweegt zittend personeel te vertrekken? Wat zijn de onderliggende redenen om te vertrekken?

Ongeveer vijf procent wil binnen nu en twee jaar vertrekken uit de eenheid Amsterdam, ongeveer achttien procent twijfelt hierover. De belangrijkste belemmeringen die hierin een rol spelen zijn de tevredenheid over de eenheid, de reistijd en het salaris. Ook speelt voor ongeveer 40 procent van de medewerkers die overwegen te stoppen het woningaanbod in de regio Amsterdam mee als belemmering. De

lange reistijd en het woningaanbod zijn aan elkaar gerelateerd: doordat er te weinig geschikte en betaalbare woningen beschikbaar zijn in Amsterdam, zijn medewerkers gedwongen om op verdere reisafstand te wonen van hun werk.

4.2 Eindconclusie

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van de Amsterdamse woningmarkt op de in- en uitstroom van politiemedewerkers van de eenheid Amsterdam. De overgrote meerderheid van de medewerkers van de politie Amsterdam vindt het moeilijk om een geschikte en betaalbare woning te vinden in de regio Amsterdam. De meerderheid woont op dit moment dan ook (noodgedwongen) buiten de gemeente Amsterdam. Reistijd en woningaanbod zijn belangrijke aspecten die als overweging worden meegenomen in het wel of niet willen (blijven) werken bij de politie Amsterdam. Deze aspecten zijn echter wel ondergeschikt aan arbeidsomstandigheden zoals soort werkzaamheden, persoonlijke ontwikkelmogelijkheden en salaris. Medewerkers die niet in de stad willen wonen, lijken reisafstand iets minder erg te vinden. Goed woningaanbod wordt juist belangrijker gevonden door mensen die in Amsterdam willen (blijven) wonen of degenen die buiten Amsterdam wonen en de reistijd als belemmering ervaren.

Voor medewerkers die graag op reisbare afstand van hun werk willen wonen, maar niet in Amsterdam, is een goede bereikbaarheid een belangrijke factor in het wel of niet willen blijven werken bij de eenheid Amsterdam. Agenten die niet in Amsterdam wonen moeten soms op tijden starten die met het openbaar vervoer moeilijk haalbaar zijn, zoals ook blijkt uit het gesprek met studenten. Voor deze groep zijn goede parkeergelegenheden cruciaal, aangezien zij gedwongen zijn om met de auto naar de bureau-locatie te komen. Hierin zou dus geïnvesteerd moeten worden.

Voor medewerkers die graag in Amsterdam willen (blijven) wonen zou ondersteuning bij het vinden van een geschikte en betaalbare woning een goede oplossing zijn. Hoewel de meerderheid liever een huis zou kopen, is deze groep veelal bereid om ook te huren. De groep medewerkers die in Amsterdam wil (blijven) wonen is bereid om gemiddeld maximaal 836 euro aan huur te betalen. Deze groep komt ook eerder in aanmerking voor sociale- en middeldure huur, omdat hun netto-inkomen per maand als huishouden lager ligt in vergelijking met medewerkers die niet in Amsterdam willen (blijven) wonen. Medewerkers die in aanmerking komen voor sociale huur zijn veelal alleenstaand, medewerkers die voor middeldure huur in aanmerking komen zijn alleenstaand of samenwonend/gehuwd met/zonder kinderen.

De gemeente zou een rol moeten nemen in het beschikbaar maken van huurwoningen voor medewerkers van de politie Amsterdam. Daarnaast zou in samenwerking met de politie Amsterdam gekeken kunnen worden naar het verbeteren van de bereikbaarheid door betere parkeermogelijkheden. De politie is van groot belang voor de stad. Iedere stap, hoe klein ook, die bijdraagt aan werving en behoud is welkom en zelfs onmisbaar. Zoals een student aangaf: *‘Wij werken voor de gemeente. Wij zorgen voor de veiligheid. Het werk is voor de gemeente Amsterdam van belang.’*. Een andere student zei: *‘Wij dienen het maatschappelijk belang en kiezen bewust voor Amsterdam. Daarom zouden we wel ondersteund mogen worden bijvoorbeeld door voorrang of urgentie op woningen.’*.



Bijlage

B

Bijlage 1 Representativiteit respons vragenlijst

Tabel B1.1 Doelgroep

	Steekproef	Populatie
Executief	74%	76%
ATH	13%	14%
Executief Specifiek	12%	4%
Anders, namelijk	1%	5%

Tabel B1.2 Functieschaal

	Steekproef	Populatie
Schaal 4-5 (€ 1.781,59 – € 3.034,27)	8%	9%
Schaal 6-7 (€ 1.976,45 – € 3.425,15)	33%	38%
Schaal 8-9 (€ 2.434,61 – € 4.244,04)	47%	44%
Schaal 10-13 (€ 2.866,09 – € 6.350,40)	11%	8%
Boven schaal 13 (vanaf € 4.502,69)	1%	0%

Tabel B1.3 Leeftijd

	Steekproef	Populatie
18-20	0%	0%
21-30	16%	14%
31-40	27%	29%
41-50	24%	24%
51-60	26%	25%
61-70	6%	8%

Tabel B1.4 Wonend in Amsterdam

Steekproef	Populatie
22%	18%



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl