



Politieagent worden

Socialiseren in de wereld van de politie

Dr. Wouter Landman

Dr. Hendrik Sollie

Met medewerking van Vere König MSc



Politieagent worden

Politieagent worden

Socialiseren in de wereld van de politie

Dr. Wouter Landman

Dr. Hendrik Sollie

Met medewerking van Vere König MSc



Meer informatie over deze en andere uitgaven kunt u verkrijgen bij:

Lefebvre Sdu Klantenservice
telefoon: 070 - 378 98 80
website: www.sdu.nl/service

Vormgeving omslag: Imago Mediabuilders, Amersfoort

ISBN: 9789012411264

© Lefebvre Sdu B.V., Den Haag, 2026

Alle rechten voorbehouden. Behalve de door de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden vervaelvoudigd (waaronder begrepen het opslaan in een geautomatiseerd gegevensbestand) en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

De bij toepassing van art. 16h tot en met 16m Auteurswet wettelijk verschuldigde vergoedingen wegens kopiëren dienen te worden voldaan aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken op grond van art. 16 Auteurswet dient men zich te wenden tot de Stichting UvO (www.stichting-uv.nl). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Vanwege de aard van de uitgave gaat Lefebvre Sdu uit van een zakelijke overeenkomst; deze overeenkomst valt onder het algemene verbintenissenrecht. Uw persoonlijke gegevens worden door ons zorgvuldig behandeld en beveiligd. Wij verwerken uw gegevens voor de uitvoering van de (abonnements)overeenkomst en om u op uw vakgebied van informatie te voorzien over gelijksoortige producten en diensten van Lefebvre Sdu. Voor het toesturen van informatie over (nieuwe) producten en diensten gebruiken wij uw e-mailadres alleen als u daarvoor toestemming heeft gegeven. Uw toestemming kunt u altijd intrekken door gebruik te maken van de afmeldlink in het toegezonden e-mailbericht. Als u in het geheel geen informatie wenst te ontvangen over producten en/of diensten, dan kunt u dit laten weten aan Lefebvre Sdu Klantenservice door het contactformulier in te vullen op www.sdu.nl/service. Abonnementen gelden voor minimaal één jaar en hebben een opzegtermijn van twee maanden. Onze uitgaven zijn ook verkrijgbaar via de boekhandel. Voor informatie over onze leveringsvoorwaarden kunt u terecht op www.sdu.nl/service.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de afwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventueel voorkomende fouten en onvolledigheden.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system of any nature, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

While every effort has been made to ensure the reliability of the information presented in this publication, Lefebvre Sdu B.V. neither guarantees the accuracy of the data contained herein nor accepts responsibility for errors or omissions or their consequences.

Inhoudsopgave

Voorwoord / 11

Samenvatting / 13

Lijst van afkortingen / 45

DEEL I HET ONDERZOEK

- 1 Een noodzakelijk inzicht** / 49
 - 1.1 Politie als een bepalende identiteit / 49
 - 1.2 Inzicht in het socialisatieproces van nieuwkomers / 50
 - 1.3 Drie redenen die dit onderzoek relevant maken / 51
 - 1.4 Een boek in drie delen / 52

- 2 Theorie over organisatorische socialisatie** / 55
 - 2.1 Definitie en plaatsbepaling van organisatorische socialisatie / 55
 - 2.1.1 Socialisatie / 55
 - 2.1.2 Organisatorische socialisatie / 56
 - 2.1.3 Ontwikkeling van theorie over organisatorische socialisatie / 58
 - 2.2 Aspecten van organisatorische socialisatie / 59
 - 2.2.1 Uitkomsten van organisatorische socialisatie / 59
 - 2.2.2 Proces van organisatorische socialisatie / 60
 - 2.2.3 Context van organisatorische socialisatie / 62
 - 2.2.4 Individu in het socialisatieproces / 63
 - 2.3 Socialisatieonderzoek binnen de politie / 64
 - 2.3.1 Socialisatieonderzoek in Angelsaksische landen / 64
 - 2.3.2 Relevant onderzoek in Nederland / 66
 - 2.4 Theoretisch perspectief voor dit onderzoek / 67

- 3 Longitudinaal kwalitatief onderzoek** / 69
 - 3.1 Longitudinaal kwalitatief cohortonderzoek / 69
 - 3.1.1 Longitudinaal kwalitatief onderzoek / 69
 - 3.1.2 Hoofdontwerp van dit onderzoek / 70
 - 3.2 Respondenten / 72
 - 3.2.1 Selectie en kenmerken van de respondenten / 72

3.2.2	Uitval van respondenten / 76
3.3	Dataverzameling / 77
3.3.1	Hoofdpijnen / 77
3.3.2	Diepte-interviews / 78
3.3.3	Telefonische interviews / 80
3.4	Analyse van de data / 80
3.4.1	Datamanagement / 80
3.4.2	Cases, chronologie en thematiek / 81

DEEL II HET PROCES VAN SOCIALISEREN

4	Bij de politie komen / 87
4.1	Op weg naar sollicitatie / 87
4.1.1	‘Dat is misschien wel iets voor mij’ / 87
4.1.2	‘Het ging mij vooral om de actie, spanning en het avontuur’ / 90
4.2	Ervaringen in het selectieproces / 92
4.2.1	Stappen in het selectieproces / 92
4.2.2	‘Ik heb het vooral als heel lang ervaren’ / 93
4.2.3	‘Op het moment zelf vond ik dat wel heel spannend’ / 95
5	De academieperioden / 99
5.1	Eerste ervaringen op de Politieacademie / 99
5.1.1	‘Poeh, dit is echt weer naar school toe’ / 99
5.1.2	‘Dat zijn wel dingen in de opleiding die me altijd bijblijven’ / 101
5.2	Onderwijs op de Politieacademie / 103
5.2.1	‘Het voelt wel gewoon als een school’ / 103
5.2.2	‘Leuk om iedereen weer te zien en de verhalen te horen’ / 106
5.3	Omgang in de klas / 108
5.3.1	‘Dat vind ik heel fijn, die saamhorigheid’ / 108
5.3.2	‘Je krijgt nu wel wat meer groepjes’ / 111
5.4	Rol van docenten / 113
5.4.1	‘Van beide werelden krijg je het beste mee’ / 113
5.4.2	‘Het is maar net van welke docent je les hebt’ / 115
5.5	Tussen verwachting en werkelijkheid / 117
5.5.1	‘Dat soms dingen niet geregeld zijn’ / 118
5.5.2	‘Ik had verwacht dat het veel strenger zou zijn’ / 120
5.6	Afronding van de opleiding / 121
5.6.1	‘Ik wil gewoon aan de bak’ / 121
5.6.2	‘Daar doe je het uiteindelijk voor, die vier strepen’ / 122

6	De praktijkperioden / 125
6.1	Eerste ervaringen in de praktijk / 125
6.1.1	'Mensen gaan ineens heel anders naar je kijken' / 125
6.1.2	'Iedereen verwacht van alles van je, maar je weet niets' / 126
6.1.3	'Ik was door en door zenuwachtig' / 128
6.2	Onderwijs in de praktijk / 130
6.2.1	'Toepassen in de praktijk is toch wel anders' / 130
6.2.2	'Per melding leer je weer meer over het politiewerk' / 131
6.2.3	'Nu ga ik krijgen waarvoor ik ben opgeleid en me heb aangemeld' / 133
6.3	Ingrijpende incidenten / 136
6.3.1	'Dit is wel het politiewerk' / 136
6.3.2	'Dat zijn dingen die je wel bijblijven' / 137
6.3.3	'Vind je het goed als ik ga kijken?' / 139
6.3.4	'Toch heeft het er wel ingehakt' / 142
6.3.5	'Het is niet mijn verdriet dat die mevrouw daar ligt' / 143
6.3.6	'Het is fijn dat iemand erbij stilstaat' / 144
6.4	Omgang in het basisteam / 146
6.4.1	'Ik voelde me heel erg welkom' / 147
6.4.2	'Het voelt net als een familie' / 148
6.4.3	'Bij de een voel je je student en bij de ander een collega' / 151
6.4.4	'Je plek in het basisteam vinden' / 153
6.5	Rol van (werk)begeleiders / 156
6.5.1	'Ik laat je echt niet zwemmen' / 156
6.5.2	'Diegene gaf mij wel een kans om te zijn wie ik ben' / 160
6.6	Tussen school en praktijk / 162
6.6.1	'In de praktijk gaat het toch altijd weer net iets anders' / 162
6.6.2	'Dat noemen ze praktisch politieoptreden' / 164
6.6.3	'Sommige dingen die zouden wat meer behandeld mogen worden' / 166
6.7	Tussen verwachting en werkelijkheid / 167
6.7.1	'Het politiewerk is veel breder dan dat ik aan het begin dacht' / 167
6.7.2	'Bestaat dit ook, is hier ook een afdeling voor' / 169
7	Na de opleiding / 171
7.1	Overgang van aspirant naar politieagent / 171
7.1.1	'Ik hoef nergens meer aan te denken' / 171
7.1.2	'Ik werd geplaatst en daar moest ik het mee doen' / 173
7.1.3	'Het is wel even wennen' / 176
7.1.4	'Er wordt wel iets van mij verwacht als hoofdagent' / 179
7.1.5	'Met vier strepen word je veel meer behandeld als collega' / 183
7.1.6	'Er is geen begeleiding meer' / 186
7.2	Routine ontwikkelen en ervaren / 189
7.2.1	'Ik merk dat ik veel meer routine heb ontwikkeld' / 189
7.2.2	'Je bent net een paar jaar klaar en dan noemen ze je al ervaren' / 196

7.2.3	‘Het wordt nu beetje lopendebandwerk’ / 198
7.2.4	‘En dan ga je daarna weer gewoon door’ / 202
7.3	Perspectief op en ontwikkeling van de loopbaan / 205
7.3.1	‘Ik kan me wel voorstellen dat ik hier mijn hele leven blijf werken’ / 206
7.3.2	‘Ik wil eerst een paar jaar straatervaring hebben’ / 207
7.3.3	‘Je doet gewoon vette dingen’ / 210
7.3.4	‘Ik zou wel graag bij de recherche willen werken’ / 212
7.3.5	‘Ik wil graag meer betekenen voor mensen’ / 214
7.3.6	‘Ik wil wel... worden’ / 215
7.2.7	‘Ik zou ooit wel de zorgkant op willen gaan’ / 216
7.3.8	‘Ik ben er wel trots op dat ik dit nu mag gaan doen’ / 217

DEEL III KERNTHEMA'S IN HET SOCIALISATIEPROCES

8	Leren van het politievak / 225
8.1	Voorkeuren in het leren van politiewerk / 225
8.1.1	De kunst afkijken: anderen observeren en (niet) overnemen / 226
8.1.2	Ontdekken: in het diepe springen / 228
8.1.3	Participeren: gesprekken met collega's / 231
8.1.4	Oefenen: uitproberen in een gesimuleerde omgeving / 233
8.1.5	Kennis verwerven: willen weten wat er bekend is / 234
8.2	Ontwikkeling van een eigen werkstijl / 236
8.2.1	Onderdelen van een werkstijl: bejegening als kern / 237
8.2.2	Werkstijl in ontwikkeling: ik in mijn omgeving / 244
9	Ontwikkeling van de motivatie / 257
9.1	Ontwikkeling van de motivatie / 257
9.1.1	De grote groep: een stabiele, sterke motivatie / 257
9.1.2	De kleine groepen: een afnemende of toenemende motivatie / 259
9.2	Werkfactoren / 260
9.2.1	Kenmerken van het politiewerk / 260
9.2.2	Betekenis van het politiewerk / 266
9.3	Organisatiefactoren / 270
9.3.1	Baanzekerheid en loopbaankansen / 270
9.3.2	Houding van en omgang met collega's / 272
10	Verhouding tot de politieorganisatie / 277
10.1	Opvattingen over de politieorganisatie / 277
10.1.1	Een ‘nummertje’ zijn / 277
10.1.2	Afstandelijke leidinggevenden / 280
10.1.3	Onprofessionele organisatie / 285
10.1.4	Effecten van opvattingen / 288
10.2	Omgaan met de politiecultuur / 290

10.2.1	Politiehumor / 291
10.2.2	Haantjesgedrag / 297
10.2.3	Familiecultuur / 304
10.2.4	Roddelen / 312
11	Persoonlijke veranderingen / 319
11.1	Veranderingen in houding en gedrag / 319
11.1.1	Emotionele verharding / 320
11.1.2	Altijd door een politiebril kijken / 322
11.1.3	Negatiever beeld van mens en samenleving / 324
11.1.4	Volwassener in gedrag / 328
11.1.5	Opener en directer communiceren / 330
11.1.6	Negatiever denken over burgers met een migratieachtergrond / 332
11.1.7	Meer waardering voor het (eigen) leven / 336
11.2	Veranderingen in het sociale netwerk / 337
11.2.1	Invloed van het 'politie zijn' op de plek in het sociale netwerk / 338
11.2.2	Verdwijnen van bestaande vriendschappen / 339
11.2.3	Ontstaan van nieuwe vriendschappen / 342
11.2.4	Invloed op partnerrelaties / 344

DEEL IV CONCLUSIES EN REFLECTIES

12	Conclusies en reflecties / 351
12.1	Conclusies / 351
12.1.1	Uitkomsten van organisatorische socialisatie / 351
12.1.2	Proces en context van organisatorische socialisatie / 353
12.1.3	Individu in organisatorische socialisatie / 354
12.2	Reflecties op het onderzoeksproces / 357
12.2.1	Meerwaarde en beperkingen van de gekozen opzet / 357
12.2.2	Ethiek van het onderzoeksproces / 360
12.2.3	De generaliseerbaarheid van de bevindingen / 361
12.2.4	Suggesties voor toekomstig socialisatieonderzoek / 363
12.3	Reflecties op de onderzoeksuitkomsten / 364
12.3.1	Over politieonderwijs / 365
12.3.2	Over politie(straat)werk / 367
12.3.3	Over politieorganisatie / 370
12.3.4	Over politiecultuur / 372
12.3.5	Over de politiemens / 376
12.4	Politieagent worden / 377

Literatuurlijst**Bijlage 1 De opleiding in beeld / 399**

- 1 Uitgangspunten en structuur van de opleiding / 399
- 1.1 Opleiding tot allround politiemedewerker / 399
- 1.2 Uitgangspunten van de opleiding / 399
- 1.3 Structuur van de opleiding / 400
- 2 Inhoud van de opleiding / 401
- 2.1 Het eerste leerjaar / 401
- 2.2 Het tweede leerjaar / 402
- 2.3 Het derde leerjaar / 403
- 3 Begeleiding en examinering / 405
- 3.1 Begeleidingsmodel / 405
- 3.2 Examinering / 407

Uitgaven in de reeks Politiewetenschap / 409

Voorwoord

Toen wij – inmiddels ruim twintig jaar geleden – begonnen met het doen van onderzoek naar politiewerk werden wij (zoals meer politieonderzoekers) gegrepen door het observatieonderzoek dat in de jaren vijftig, zestig en zeventig van de vorige eeuw in de Verenigde Staten (VS) en het Verenigd Koninkrijk (VK) was verricht. Deze onderzoeken geven een gedetailleerd inzicht in het politiewerk, in de politiemens en in wat later politiecultuur is gaan heten. Een van deze onderzoeken is *Observations on the making of policemen* van John van Maanen waarin wordt beschreven hoe het proces van burger naar politieagent verloopt. In de inleiding haalt Van Maanen een politiechef aan die stelt: ‘De dag dat de nieuwe aspirant de deuren van de Politieacademie binnenloopt, laat hij de samenleving achter om te beginnen met een beroep dat hem meer dan een baan geeft, het definieert wie hij is.’

Sinds *Observations on the making of policemen* is er vooral in Angelsaksische landen (VS, Canada, VK) met enige regelmaat longitudinaal onderzoek verricht naar het socialisatieproces van politiemensen. Sinds wij bezig zijn met onderzoek naar de politie in Nederland, hebben wij de wens gehad om dergelijk onderzoek in Nederland uit te voeren. De reden heeft alles te maken met wat de politiechef stelt: politiewerk is niet zomaar een baantje (Nap, 2014), het is een beroep dat van invloed is op het ‘zijn’ van de mens dat het uitoefent. Dit maakt het naar ons idee relevant en boeiend om te onderzoeken hoe iemand politiemens ‘wordt’. Hoe verloopt dit (socialisatie)proces?

Een wens maakt nog geen werkelijkheid. Longitudinaal onderzoek is vanwege de lange duur kostbaar en ook kwetsbaar onderzoek. Dat moet je als opdrachtgever aan durven gaan en aan willen gaan. Wij zijn Annemieke Venderbosch en Adriaan Rottenberg van Politie & Wetenschap dankbaar dat zij dit onderzoek met ons zijn gestart, het hebben volgehouden en ons hebben begeleid. Wij zijn tijdens het gehele onderzoeksproces daarnaast bijgestaan door een begeleidingscommissie. De leden van de begeleidingscommissie hebben ons op kundige en plezierige wijze voorzien van feedback, adviezen en aanmoedigingen. Heel veel dank Jan Terpstra, Marieken Westerink, Ruben Taris, Teun Meurs, Rianne Vissers, Anika Smit, Manon Ruijsters en Sander Wennekes.

Toen John van Maanen bijna zestig jaar geleden met zijn socialisatieonderzoek wilde starten, wilde de politiekorpsen die hij initieel benaderde niet meewerken. Dergelijke terughoudendheid hebben wij niet ervaren. De Politie en Politieacademie stonden direct open voor dit onderzoek, waren overtuigd van het belang ervan en hebben hun

medewerking verleend. Wij herhalen wat wij in eerdere voorwoorden hebben gezegd: wij mogen in Nederland blij zijn met een politie die de deuren ruimhartig opent.

Het laatste woord van dank gaat naar onze respondenten, die in 2018 niet precies wisten waar zij 'ja' tegen hadden gezegd. Zij hebben ons een inkijk gegeven in hun ontwikkeling van burger naar politieagent, in de bevlogenheid, de groei, de onzekerheid en de dilemma's waarmee dit proces gepaard gaat. Zij hebben ons de mens in het uniform getoond. Hier zijn wij hun zeer dankbaar voor.

Wouter Landman
Vere König
Hendrik Sollie

Samenvatting

In ieder beroep en iedere organisatie vindt socialisatie plaats: nieuwkomers leren wat nodig is voor uitvoering van het beroep en voor succesvolle participatie in de organisatie. Binnen de politiewetenschap en -praktijk wordt ervan uitgegaan dat socialisatie binnen de politie een sterke, bijna dwingende, werking op het individu heeft. Dit wil zeggen dat er een transformatieproces plaatsvindt van burger naar politiemens, en deze transformatie is van invloed op de houding en het gedrag van het individu. In Nederland is het socialisatieproces van nieuwkomers binnen de politie echter nooit onderzocht. Dit is de reden voor dit onderzoek.

1 Het onderzoek

1.1 *Probleemstelling en theoretisch perspectief*

In dit onderzoek wordt de vraag ‘hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie’ beantwoord. Het onderzoek gaat over een specifieke groep nieuwkomers: degenen die de opleiding tot allround politiemedewerker volgen (kwalificatieniveau 4) en instromen in het basisteam.

We beschouwen het socialisatieproces als een leerproces waarin nieuwkomers leren om het politiewerk uit te voeren en leren welke houdingen en gedragingen vereist zijn om een goed functionerend lid van de politieorganisatie te worden. Het leerproces is in essentie gericht op het reduceren van spanning of onzekerheid, die gepaard gaat met het betreden van een ‘vreemd territorium’. Deze onzekerheid heeft betrekking op zowel de uitvoering van het werk als op de status in de groep: kan ik het wel en hoor ik erbij?

Het socialisatieproces heeft directe uitkomsten en indirecte uitkomsten. De directe uitkomsten gaan vooral over de twee dimensies die hiervoor zijn benoemd. In geval van succesvolle socialisatie voelt de nieuwkomer zich bekwaam in diens rol als politieagent én ervaart de nieuwkomer dat die wordt geaccepteerd door collega's en daarmee een onderdeel is van de politieorganisatie. De nieuwkomer is dan een effectief lid van de politieorganisatie geworden. De indirecte uitkomsten hebben onder andere betrekking op motivatie, werktevredenheid en de intentie om bij de organisatie te blijven.

Het socialisatieproces vindt plaats in verschillende fasen: de fase voordat de nieuwkomer binnentreedt (anticipatiefase), de fase waarin de nieuwkomer eerste ervaringen

opdoet (ontmoetingsfase), de fase waarin de nieuwkomer zich aanpast aan de functie en de organisatie en steeds meer een 'insider' wordt (aanpassingsfase) en de fase waarin de nieuwkomer een volwaardig lid van de organisatie is en volledig is geïntegreerd in de functie en de organisatie (stabiliseringsfase). In de praktijk is socialisatie niet altijd een lineaire lijn van meer integratie. Er kunnen zich ontwikkelingen voordoen die resulteren in een reductie van de integratie die al heeft plaatsgevonden.

Het socialisatieproces vindt plaats in een (organisatie)context, die van invloed is op het verloop van het socialisatieproces. Deze context heeft verschillende lagen. De micro-context bestaat uit het team waarvan de nieuwkomer een onderdeel wordt. Dit is de primaire context voor het socialisatieproces. In theorie over organisatorische socialisatie wordt aangenomen dat de directe collega's van de nieuwkomer veel invloed hebben op diens socialisatieproces. Dit zijn belangrijke *socialization agents*. Daarnaast is er een meso-context: de bredere organisatie, die onder andere bepaalt wat het karakter van het socialisatieproces is: meer geïnstitutionaliseerd of meer geïndividualiseerd. De macro-context is breder dan de organisatie en betreft de sociale en politieke condities waarbinnen de organisatie functioneert. Ook deze context kan van invloed zijn op het socialisatieproces.

Het individu is een actieve actor in het socialisatieproces, die het socialisatieproces niet alleen ondergaat, maar er ook invloed op heeft. De organisatie beïnvloedt niet alleen het individu (assimilatie), maar het individu kan ook de organisatie beïnvloeden (individualisatie). Het is waarschijnlijk dat het verloop van het socialisatieproces tussen individuen verschilt. Deze verschillen hangen (ook) samen met verschillen in eigenschappen van individuen, waaronder geslacht, leeftijd en eerdere werk- en leerervaringen.

1.2 ***Opzet van het onderzoek***

Het onderzoek is opgezet als een longitudinaal kwalitatief onderzoek. Longitudinaal onderzoek wil in dit onderzoek zeggen dat nieuwkomers door de tijd heen worden gevolgd. Het is onderzoek met een lange duur, dat bestaat uit meerdere meetmomenten en zich (veelal) richt op de verandering die plaatsvindt. Wij hebben gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat we streven naar een rijk en diepgaand inzicht in het verloop van het socialisatieproces van nieuwkomers. We streven naar inzicht in wat er (eventueel) verandert én in de dynamiek waarmee een bepaalde verandering gepaard gaat.

In het onderzoek zijn drie cohorten met in totaal 46 nieuwkomers (hierna: respondenten) gevolgd. De respondenten hebben allemaal de opleiding tot allround politiemedewerker gevolgd op basis van het (inmiddels beëindigde) Politieonderwijs 2.0. Cohort 1 bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek net aan de opleiding waren begonnen. Deze respondenten bevonden zich op dat moment in de transitie van bur-

ger naar aspirant. Cohort 2 bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek ongeveer halverwege hun opleiding waren. Cohort drie bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek hun opleiding aan het afronden waren. Deze respondenten bevonden zich op dat moment in de transitie van aspirant naar politieagent. De drie cohorten hebben we gedurende een periode van ruim vier jaar gevolgd: van november 2018 tot en met januari 2023. Op basis van deze drie cohorten hebben we inzicht gekregen in de ervaringen in de eerste zeven jaren van een (aspirant)politieagent: drie jaar opleiding (aspirant) plus vier jaar werkervaring als politieagent.

De data zijn verzameld met semigestructureerde interviews op vier meetmomenten met ongeveer een jaar tussen ieder interview. Daarnaast hebben er in het eerste anderhalf jaar drie (tussentijdse) telefonische interviews plaatsgevonden. Deze waren bedoeld om de ervaringen van respondenten zo actueel mogelijk te kunnen volgen. Er zijn in totaal dus op zeven momenten data verzameld. De telefonische interviews zijn op een gegeven moment beëindigd, omdat deze te weinig meerwaarde hadden ten opzichte van de jaarlijkse diepte-interviews. Er zijn gedurende het onderzoek – op verschillende meetmomenten en vanwege verschillende redenen (o.a. opleiding niet halen, andere beroepskeuze, niet meer reageren op interviewverzoeken) – 12 respondenten uitgevallen.

De longitudinale dataverzameling heeft geleid tot een omvangrijke dataset. Er is per respondent een dossier gemaakt waarin de data van iedere respondent zijn opgenomen en zijn geanalyseerd. Naast dit casegerichte analyseproces hebben er proces- en themagerichte analyses plaatsgevonden. In de procesgerichte analyse was chronologie het uitgangspunt: de overeenkomsten en verschillen tussen ervaringen van respondenten in de periode vanaf sollicitatie tot en met (ongeveer) vier jaar na opleiding. De chronologie hebben we onderverdeeld in vier fasen: 1) bij de politie komen, 2) de academieperioden, 3) de praktijkperioden, en 4) na de opleiding. De themagerichte analyse had tot doel om kernthema's in de ontwikkeling van respondenten te identificeren. Dit betreft de volgende kernthema's: 1) voorkeuren in het leren van politiewerk, 2) ontwikkeling van de eigen werkstijl, 3) ontwikkeling van de motivatie, 4) houding ten opzichte van 'de' politieorganisatie, 5) omgaan met 'de' politiecultuur, 6) veranderingen in houding en gedrag, en 7) veranderingen in het sociale netwerk. Hieronder worden de bevindingen voor zowel de chronologie als de kernthema's (uitgebreid) samengevat.

2 **Het socialisatieproces vanuit chronologisch perspectief**

2.1 ***Bij de politie komen***

Een deel van de respondenten wilde als kind al bij de politie werken. Sommigen hadden een specifieke wens, zoals de 'motorpolitie'. Een klein deel van deze respondenten heeft na afronding van het voortgezet onderwijs direct bij de politie gesolliciteerd. Het overgrote deel was op dat moment echter te jong, was van mening dat zij te weinig le-

venservaring hadden of wilden een andere opleiding ‘achter de hand hebben’. Deze respondenten zijn een andere opleiding gaan volgen of in een enkel geval gaan werken en hebben op een later moment bij de politie gesolliciteerd.

Voor het overgrote deel van de respondenten geldt dat het politiewerk een wens was die zich op latere leeftijd heeft ontwikkeld. Dit heeft zich voorgedaan tijdens een opleiding of gedurende de uitvoering van een ander beroep. De rode draad in de aanleiding om bij de politie te solliciteren was een ervaren mismatch tussen de behoefte om actief, praktisch en buiten bezig te zijn en de realiteit van een beroep dat binnen – vaak met gebruik van de computer – werd uitgeoefend. In hun oriëntatie op een ander beroep kwam ook het politiewerk als een van de mogelijkheden op hun netvlies, soms doordat zij door hun sociale omgeving op dit spoor waren gezet.

In de redenen van respondenten om daadwerkelijk bij de politie te solliciteren, kan onderscheid worden gemaakt in drie categorieën. De eerste en meest dominante categorie heeft betrekking op de kenmerken van het politiewerk. De reden die het meest is aangegeven, is al aan de orde gekomen: de voorkeur om actief, buiten bezig te zijn. Daarnaast zijn actie, avontuur, onvoorspelbaarheid en afwisseling kenmerken die aantrekkingskracht op respondenten hadden. De tweede categorie redenen gaat over de betekenis van het politiewerk in de samenleving. Binnen deze categorie wordt het meest aangegeven dat men mensen wil helpen en/of iets wil betekenen voor de maatschappij. De derde en laatste categorie betreft de werk- en arbeidsomstandigheden. Hieronder vallen redenen als het werken in wisselende diensten, het veronderstelde ‘kameraadschap’ binnen de politie, de doorgroeimogelijkheden en de baanzekerheid.

Om bij de politie te kunnen komen, hebben de respondenten een selectieproces doorlopen. Dit proces bestaat uit de volgende stappen:

- Selectie op harde eisen en motivatie op basis van het sollicitatieformulier (briefselectie).
- Eerste testdag: cognitieve capaciteitentest, taaltest en sporttest (fysiek motorisch onderzoek).
- Tweede testdag (psychologisch onderzoek): gesprek met psycholoog en rollenspel.
- Eindgesprek met een selectiecommissie in de eenheid waar is gesolliciteerd.
- Medische keuring en betrouwbaarheidsonderzoek c.q. screening.

Respondenten verschillen in de wijze waarop zij het selectieproces hebben aangepakt en hebben ervaren. De een heeft het grondig voorbereid, terwijl de ander het meer op zich af heeft laten komen. De een had vertrouwen in de eigen prestaties en kansen, terwijl de ander daaraan heeft getwijfeld. De belangrijkste rode draad in de ervaringen van respondenten is dat men de duur van het gehele proces als (te) lang heeft ervaren. Dit vonden velen niet prettig, omdat de onzekerheid over een eventueel nieuw beroep hierdoor ook lang heeft geduurd. De uitvoering van de verschillende stappen in het selectieproces is door de bank genomen als professioneel ervaren. Het psychologisch

onderzoek vonden sommigen ‘vaag’. Dit lijkt onder andere te komen doordat de prestaties in dit onderzoek minder eenduidig zijn vast te stellen dan bij de eerste testdag. In meer algemene zin is er bij het rollenspel en de gesprekken (gesprek met psycholoog, eindgesprek) een onderscheid te maken in respondenten met een ‘wat willen ze horen’-houding en respondenten met een ‘gewoon mezelf zijn’-houding. De ‘wat willen ze horen’-houding maakt duidelijk dat de aanpassing aan de politieorganisatie al tijdens het selectieproces kan beginnen. Na kennisneming van de positieve einduitslag komen de emoties los: blijdschap en trots. Enige tijd na de positieve einduitslag moesten de respondenten hun uniform ophalen. Het ging toen echt beginnen. Daarmee start een eerste faseovergang, namelijk die van burger naar aspirant.

2.2 *De academieperioden*

De start op de Politieacademie is door vrijwel alle respondenten als spannend ervaren: wat staat mij te wachten? De beëdiging is voor velen een betekenisvol moment en hetzelfde geldt voor de eerste keer dat het uniform wordt gedragen. Men voelt zich trots. Het twee dagen durende survivaalkamp maakt veel indruk. Niet alleen vanwege de fysieke uitdaging, maar ook en misschien wel vooral vanwege de onderlinge verbondenheid en saamhorigheid die ontstaat. De klasgenoten leren elkaar goed kennen.

De stapsgewijze opbouw in het aanleren van kennis en vaardigheden en het duale karakter van het politieonderwijs – de afwisseling tussen school en praktijk – worden positief gewaardeerd. Een groot deel van de respondenten ervaart dat het onderwijs op de Politieacademie hen goed voorbereidt op de praktijkperioden. Respondenten ervaren veelal een zekere mate van prestatiedruk. Een deel van de respondenten heeft het onderwijs aan de Politieacademie af en toe als behoorlijk stressvol ervaren vanwege faalangst of vanwege onzekerheid in verband met het ‘opraken’ van de herkansingsmogelijkheden.

Na de eerste echte praktijkperiode ervaren respondenten dat ze weer moeten wennen aan het schoolritme en de schooldynamiek. Naarmate de tijd vordert, wordt dit proces voor veel respondenten moeilijker. Dit komt vooral doordat men in de praktijk steeds meer mag en kan doen en daarom liever in de praktijk is dan op school. Het onderwijs op de Politieacademie gaat steeds meer aanvoelen als ‘door hoepeltjes moeten springen’ en ‘het aangeleerde kunstje vertonen’. Het positieve aan de terugkomst op school is het contact met klasgenoten. Dit contact verandert wel door de ervaringen die men in de praktijk heeft opgedaan. Men vergelijkt onderling de ‘vrijheidsgraden’ die men in het basisteam heeft gekregen en de incidenten die men heeft meegemaakt. De ervaringen gaan meer uiteenlopen. De collectiviteit neemt af.

De meeste respondenten voelen zich thuis in hun klas. Zij beschouwen de band die zij met hun klasgenoten hebben als uniek, onder andere in vergelijking met andere opleidingen die zij hebben gevolgd. Het is als een grote vriendenkring of zelfs familie. Som-

mige respondenten hadden aan het begin moeite om aansluiting te vinden of zijn in meer algemene zin kritisch op de 'klascultuur' – vooral vanwege 'haantjesgedrag' – maar de meerderheid heeft vooral veel positieve ervaringen met klasgenoten en de onderlinge dynamiek. Klasgenoten helpen elkaar in het onderwijs, delen 'lief en leed' en staan voor elkaar klaar als het nodig is.

Na verloop van tijd ontstaan er veelal meer 'groepjes' in de klas. De eerste praktijkperiode is een omslagmoment. Vanaf dat moment heeft eenieder ook een basisteam. De aandacht en interesse zijn (deels) verschoven van het 'schoolleven' naar het werk en de collega's in het basisteam. Klasgenoten zijn soms ook collega's in het basisteam, wat veelal maakt dat meer met elkaar wordt opgetrokken. Daarnaast komt er na de eerste praktijkperiode meer focus op de eigen ontwikkeling te liggen. In de praktijkperiodes moeten opdrachten worden afgerond en daardoor ontstaan er ook verschillen in waar eenieder 'staat' in de opleiding. Hoewel het collectief na verloop van tijd (iets) minder hecht wordt, geldt dit niet voor specifieke relaties. Een groot deel van de respondenten ontwikkelt vriendschappen met een of enkele klasgenoten.

De ervaringen van respondenten met docenten van de Politieacademie zijn zeer wisselend. In algemene zin ervaren zij het contact met docenten als laagdrempelig en plezierig. Er wordt in positieve bewoordingen gesproken over docenten die de lesstof kunnen verduidelijken met actuele voorbeelden uit de praktijk. Daarnaast geven diverse respondenten aan dat bepaalde docenten (veel) invloed hebben gehad op hun ontwikkeling, bijvoorbeeld omdat zij hebben gefungeerd als positief rolmodel. De wijze waarop respondenten invulling geven aan het politiewerk is mede door deze docenten gevormd. Naast de positieve ervaringen zijn er ook teleurstellingen. Deze teleurstellingen vloeien vooral voort uit docenten die 1) onvoldoende ervaring hebben met en/of zicht hebben op de praktijk, en 2) een ongemotiveerde indruk maken en/of weinig betrokkenheid tonen bij de ontwikkeling van de aspirant. De combinatie van beide leidt tot (zeer) negatieve oordelen van respondenten.

Naarmate de opleiding vordert en respondenten steeds meer praktijkervaring opdoen, wordt de behoefte om de opleiding te kunnen afronden steeds groter. Men is er 'klaar mee'. En dan breekt het moment aan waar men al die jaren naartoe heeft gewerkt: de diploma-uitreiking op de Politieacademie en de daarbij behorende bevordering tot hoofdagent in het basisteam. Voor de respondenten is vooral de bevordering – het ontvangen van de 'vier strepen' – het hoogtepunt. Het 'hoofdagentenleven' gaat beginnen.

2.3 *De praktijkperioden*

De eerste ervaringen in de praktijk zijn onderdeel van de 'blauwe maand'. Dit wil zeggen dat de aspirant onder begeleiding van een coach 'de straat op gaat' en meerdere surveillancediensten uitvoert. Voor aspiranten is dit een markant moment in hun op-

leidingstraject. Zij gaan met hun uniform aan de publieke ruimte in. Op dit moment voelen aspiranten zich nog geen politieagent, maar worden zij wel als zodanig herkend. Zij ervaren voor het eerst hoe burgers op hen reageren. Zij gaan beseffen dat reacties niet op hen als persoon zijn gericht, maar op de politie als instituut. Ook al is dit rationeel te begrijpen, gevoelsmatig is dat toch een vreemde gewaarwording. Het gegeven dat zij een representant zijn geworden van de politie maakt ook dat de aspirant zich (veelal) realiseert dat het eigen gedrag onder een vergrootglas is komen te liggen, want ‘alles wordt gezien’.

De ‘blauwe maand’ is een vorm van praktijkgewenning. Daarna de vier echte praktijkperioden, die volgen op het onderwijs aan de Politieacademie. In deze perioden maken aspiranten vele ‘eerste keren’ mee. Dit zijn gebeurtenissen die nieuw voor hen zijn en die doorgaans (grote) indruk maken. De eerste bekeuring(en), de eerste keer iemand aanhouden, de eerste keer worden geconfronteerd met (fysiek of verbaal) geweld, het eerste noodlottige verkeersongeluk, de eerste reanimatie, de eerste lijkvinding, de eerste keer gebruik van de wapenstok en ga zo maar door. De aspirant weet niet hoe de betrokken burgers gaan reageren, weet niet hoe die zelf gaat reageren en vraagt zich af of die in staat is om wat die heeft geleerd op de Politieacademie ook toe te passen ‘voor het echie’. Terugblikkend op de eerste praktijkperioden geven vrijwel alle respondenten aan zich (zeer) onzeker te hebben gevoeld bij de afhandeling van incidenten door een gebrek aan kennis en ervaring. Men is sterk gericht op het eigen handelen en of dit voldoet aan wat er van hen wordt verwacht.

Naarmate de praktijkperioden vorderen, vindt er een mentale verschuiving plaats: van jezelf als burger in een uniform naar jezelf als politieagent in het uniform. Men identificeert zich gedurende de praktijkperioden in toenemende mate met de rol van politieagent. Het is normaal geworden om in uniform de straat op te gaan. Het opdoen van kennis en ervaring helpt bij het reduceren van onzekerheid over de uitvoering van het politiewerk. ‘De eerste keren’ zijn achter de rug dan wel komen steeds minder frequent voor en men begint enige routine in de uitvoering van het politiewerk op te bouwen. De verschillende typen incidenten zijn vaker afgehandeld en reacties van burgers zijn steeds beter in te schatten. Er begint enig zelfvertrouwen te ontstaan en aspiranten hebben manieren van handelen ontwikkeld waar ze zich prettig en comfortabel bij voelen. In de vierde praktijkperiode vindt gevoelsmatig een van de belangrijkste momenten tijdens de opleiding plaats: vanaf deze periode mogen aspiranten volwaardig meedraaien in de 24/7-diensten. Zij schuiven van de achterbank door naar een van beide voorstoelen. Aspiranten zijn niet langer meer ‘de derde’ persoon die meerdijdt met een politiekoppel; zij zijn nu onderdeel van het koppel. De ‘stap naar voren’ moet nu echt worden gezet.

De wisselwerking tussen school en praktijk helpt in het proces van bekwaam worden. In de praktijk vallen dingen stapsgewijs ‘op hun plaats’. Het onderwijs op de Politieacademie helpt hen op weg, maar in de praktijk zijn de situaties net weer even iets anders,

of reageren mensen anders dan hun klasgenoten of acteurs tijdens oefeningen op de Politieacademie. De meeste respondenten ontwikkelen een duidelijke voorkeur voor het leren in de praktijk. Naarmate zij verder in de opleiding komen, zien de meeste aspiranten er steeds meer tegenop om weer naar 'school' te moeten. Dat heeft te maken met de vrijheid die ze in de praktijk ervaren en met het gevoel dat ze in de praktijk meer leren over het 'echte' politiewerk.

Het 'echte' politiewerk bestaat voor een deel uit ingrijpende gebeurtenissen. Voor aspiranten is de confrontatie met ingrijpende gebeurtenissen en hoe ze hierop reageren een belangrijk thema tijdens hun praktijkperioden. Er zijn zelfbedachte categorieën van incidenten die respondenten 'afvinken' in hun hoofd. Denk hierbij aan lijkvindingen, zware ongelukken, slecht nieuws gesprekken, reanimaties en de confrontatie met fysiek geweld tussen mensen of jegens agenten. In de gesprekken met de respondenten is de opluchting voelbaar als er wordt teruggeblikt op een praktijkperiode waarin een ingrijpend incident heeft plaatsgevonden en de respondent in staat was om de gevraagde taken uit te voeren. Het uitblijven van een bepaald type incident heeft bij diverse respondenten tot een vorm van ongemak geleid. Sommigen hebben het gevoel gehad 'achter te blijven' ten opzichte van hun klasgenoten of vinden de blijvende twijfel over of ze 'ertegen kunnen' vervelend.

Over het algemeen was de confrontatie met menselijk leed doorgaans minder intens dan men had verwacht. Dit neemt niet weg dat sommige incidenten bij respondenten (zeer) heftige emotionele reacties hebben opgeroepen, waaronder verdriet, boosheid en afgrijzen. Ook de dagen erna kan het nog emoties oproepen of veel denkruimte in beslag nemen, zo is de ervaring van respondenten. Hoewel het hen niet hindert, vragen respondenten zich wel af of de stapeling van de impact van deze gebeurtenissen op lange termijn geen schadelijke effecten heeft. Niet in de laatste plaats omdat ze ervaren collega's om zich heen zien die mentale blessures hebben opgelopen.

Het leren van het politiewerk en het omgaan met gebeurtenissen is intensief, maar het is niet het enige intensieve aspect van de praktijkperioden. Er is namelijk ook een binnenwereld die nieuw is voor aspiranten en waartoe zij zich moeten leren verhouden. Alle respondenten zijn in hun basisteam naar eigen zeggen goed 'opgevangen'. Zij ervaren veelal een leuke werksfeer waarin ze ook worden betrokken door hun meer ervaren collega's. Een veel gehoorde typering van respondenten is dat zij in een 'nieuwe familie' zijn terechtgekomen waarin de onderlinge banden veelal nauw zijn. Veel respondenten kijken in de beginperiode de 'kat uit de boom'. Het kost soms ook moeite om aan te haken bij de gesprekken in het basisteam, omdat de aspiranten geen werkervaringen hebben om te delen. Daarnaast is er soms een enkele collega die hen buitensluit, omdat zij 'nog maar student zijn'.

De statusverandering van 'derde persoon' naar 'onderdeel van een koppel' is ook belangrijk voor de integratie in het basisteam. Door 'samen op te trekken' gedurende de

dienst leert de aspirant diens collega beter kennen. Het gevoel dat zij onderdeel zijn van het basisteam wordt sterker. Dit merken zij onder andere door hun betrokkenheid in de groeps gesprekken die plaatsvinden en in het bijzonder in de grappen die met elkaar worden uitgehaald. De respondenten kunnen de integratie in het basisteam bevorderen door aan te sluiten bij wat in de omgang met elkaar gebruikelijk is en door in het politiewerk te laten zien wat zij waard zijn.

Hun ontwikkeling in het werk wordt volgens respondenten vooral beïnvloed door hun werkbegeleider, ook wel 'praktijkcoach' genoemd. Deze coach is voor veel respondenten hun steun en toeverlaat bij het eigen maken van het politievak en de sociale integratie. Voor sommige respondenten is de praktijkcoach meer dan een coach: het is ook een rolmodel voor goed politiewerk en een vertrouwenspersoon voor wat er (privé) speelt. De relatie met de werkbegeleiding wordt door respondenten veelal als zeer positief ervaren. Er zijn echter ook respondenten die negatieve ervaringen hebben opgedaan. Dit komt veelal niet zozeer door de begeleider als persoon (soms wel), maar door de organisatie van de begeleiding: het telkens moeten wisselen van begeleider.

De ervaringen die in de praktijkperioden zijn opgedaan, hebben er in de regel toe geleid dat respondenten hun verwachtingen ten aanzien van het politiewerk en de politieorganisatie enigszins hebben moeten bijstellen. Vrijwel alle respondenten zijn positief verrast over de diversiteit van het politiestraatwerk. Het politiestraatwerk is veel breder dan men had verwacht, bijvoorbeeld ten aanzien van hulpverlening. Dit neemt echter niet weg dat sommige respondenten het werk ook als saaier ervaren dan zij hadden verwacht. Er zijn minder 'spannende' meldingen dan gehoopt. Het politiewerk is routineuzer dan verwacht. Men is daarnaast geschrokken van de hoeveelheid 'schriftelijk werk' dat moet worden uitgevoerd. Zij hadden juist bij de politie gesolliciteerd om 'buiten te zijn', terwijl de ervaringen in de praktijk duidelijk maken dat men meer 'binnen zit' dan verwacht en gehoopt.

Een deel van de respondenten is geschrokken van wat er allemaal gaande is in de Nederlandse samenleving. Men had niet verwacht dat er zoveel 'ellende' is. Van de impact die zij kunnen hebben op deze ellende hadden zij hogere verwachtingen dan hun ervaringen rechtvaardigen. De praktijkervaringen leren hen dat de politie de maatschappelijke problemen waarmee zij te maken krijgen niet kan oplossen. De politie plakt vooral pleisters op het onderliggende probleem en gaat dan door naar het volgende incident.

Een groot deel van de respondenten heeft gemerkt dat hun verwachtingen over de politieorganisatie en het werken met politiecollega's doorgaans niet klopte. Zij hadden verwacht dat de omgang met elkaar in de organisatie zeer hiërarchisch en formeel zou zijn én dat politiemensen stugge en serieuze mensen zouden zijn. Niets is minder waar, zo geven sommigen lachend en al dan niet opgelucht aan. Daarnaast hadden zij niet verwacht dat er zoveel verschillende 'takken van sport' en bijbehorende organisatieon-

derdelen zouden zijn. Er is een wereld voor hen opengegaan, die hen anders heeft laten denken over hun carrièremogelijkheden.

2.4 *Na de opleiding*

De tweede faseovergang, namelijk die van aspirant naar politieagent (in de rang van hoofdagent), is voor respondenten een belangrijk moment. Voor hen begint vanaf dat moment het ‘normale politieleven’. Er is een nieuwe fase aangebroken waarin (meer) autonomie ontstaat en er meer nadruk komt te liggen op het ontwikkelen van een eigen werkstijl. Deze nieuwe fase gaat bij een deel van de respondenten gepaard met tegenstrijdige gevoelens. De weggevalen druk van het moeten realiseren van leerdoelen gaat soms gepaard met het missen van die doelen, van het ergens naartoe werken. En ‘blij zijn’ dat er ‘niemand meer op je vingers kijkt’ gaat soms samen met onzekerheid over het eigen kunnen en de behoefte aan begeleiding na afronding van het politieonderwijs.

Het overgrote deel van de respondenten is na afronding van de opleiding geplaatst in een ander basisteam dan waar zij (een deel van) de opleiding hebben doorlopen en afgerond. De meeste respondenten konden hierbij hun voorkeur aangeven. Hoewel de basis van het politiewerk in ieder team hetzelfde is, is er tegelijkertijd veel nieuw. Men moet wennen aan het werkgebied, de confrontatie met nieuwe situaties en typen delicten, een hogere of lagere meldingendruk, en andere werkwijzen binnen het nieuwe basisteam. Respondenten die zijn geplaatst in een basisteam dat niet hun voorkeur had, zijn in de regel teleurgesteld. Sommigen zijn er zelfs ‘ziek van’. Niet alleen omdat hun voorkeuren niet zijn gehonoreerd, maar ook omdat ze de indruk krijgen dat de politieorganisatie hun behoeften niet serieus neemt. Nadat men over de eerste teleurstelling heen is, blijken de meeste respondenten het in de regel alsnog (heel erg) naar hun zin te hebben.

In de periode na afronding van de opleiding ervaart een deel van de respondenten onzekerheid in de uitvoering van het politiewerk. Zij hebben het gevoel dat zij het nodige nog niet weten en/of kunnen en vragen zich af of ze wel klaar zijn om politieagent te zijn. Men is met name onzeker over het optreden in het straatwerk in situaties die zij tijdens hun opleiding nog niet of nauwelijks hebben meegemaakt. Een rode draad in de ervaringen van respondenten is dat de onzekerheid zich meer richt op de ‘achterkant’ (schriftelijke afhandeling) dan op de ‘voorkant’ (bejegening van burgers) van situaties. Bij het optreden in situaties kan de beginnende politieagent namelijk een beroep doen op diens waarnemingsvermogen, communicatieve vaardigheden, bejegeningstijl en kennis van bevoegdheden. Bij het afhandelen van situaties is echter (meer) kennis van uiteenlopende procedures en vaardigheid in het werken met informatiesystemen nodig. Ieder onderwerp (bijvoorbeeld drugs, verkeer, personen met onbegrepen gedrag, etc.) heeft zijn eigen procedures en bijzonderheden (die geregeld wijzigen) en er zijn verschillen tussen basisteams. Dit maakt dat het de beginnende politieagent in

de regel tijd kost om zich dit eigen te maken en dat – in de jaren na afronding van de opleiding – een zekere mate van onzekerheid aanwezig blijft.

De statusverandering van aspirant naar politieagent heeft niet alleen consequenties voor hoe respondenten kijken naar het niveau van bekwaamheid dat van hen wordt verwacht, maar ook voor hun ervaren positie in het basisteam. Er is onderscheid te maken in drie categorieën ervaringen. Er zijn in de eerste plaats respondenten die ervaren dat hun status als groepslid is verhoogd; dat ze meer bij de groep horen dan toen ze student waren. De tweede categorie bestaat uit respondenten die de indruk hebben dat er niet of nauwelijks anders met hen wordt omgegaan als gevolg van hun bevordering. In hun beleving werden zij als aspirant als ‘volwaardige collega’ behandeld en dat is doorgegaan toen zij hoofdagent werden. Een derde categorie respondenten heeft het gevoel dat ze zowel tijdens als na de opleiding als student worden behandeld. Zij hebben de indruk dat zij (nog) niet als volwaardige collega worden gezien. Dit uit zich vooral in de (beperkte) mate waarin collega’s om hun mening vragen en in de (geringe) invloed die hun mening in het overlegproces met collega’s heeft (bijvoorbeeld over de aanpak van een incident). Dit is een relatief kleine groep respondenten, die als overeenkomstigheid heeft dat zij in hetzelfde basisteam zijn geplaatst als waarin zij de laatste fase van hun opleiding werkzaam waren.

Ten aanzien van het leren (direct) na afronding van de opleiding merken respondenten op dat er niet of nauwelijks begeleiding is. Voor de meeste respondenten geldt dat het leren, en daarmee het vakbekwaam worden, vooral invulling krijgt door het stellen van vragen aan directe collega’s als zij in situaties terechtkomen waarin zij niet weten hoe zij moeten handelen. De vragen worden vooral gesteld aan de collega’s met wie ze op het betreffende moment een ‘koppel’ in de incidentafhandeling vormen, met wie een goede relatie is opgebouwd of die zich hebben gespecialiseerd in bepaalde onderwerpen. Er zijn ook respondenten die het liever zelf (uit)proberen dan vragen stellen. Enerzijds omdat dit het leren versnelt en anderzijds omdat ze denken dat het stellen van veel vragen een negatieve invloed heeft op hun imago in het basisteam. Zij willen voorkomen dat binnen het team het beeld ontstaat dat ze het allemaal nog niet weten en overal hulp bij nodig hebben. Dit kan de indruk geven dat ze niet aan het verwachte niveau kunnen voldoen en ook zo worden behandeld.

Na verloop van tijd – gemiddeld genomen zo’n twee jaar na afronding van de opleiding – ontwikkelen respondenten automatismen in de uitvoering van het politiewerk. Dit wil zeggen dat zij minder bewust hoeven na te denken over hoe zij het politiewerk uitvoeren, minder twijfel hebben over het eigen handelen en minder spanning ervaren. Het politiewerk voelt ‘vertrouwd’. Zij voelen zich zekerder over wat er moet gebeuren, ervaren meer rust in het optreden en het optreden gaat (hierdoor) tot op zekere hoogte ‘vanzelf’. Ze hebben geleerd situaties beter te interpreteren en in te schatten, en durven na verloop van tijd te vertrouwen op de eigen inschattingen ten aanzien van wat er aan de hand is en wat er moet gebeuren. Diverse respondenten merken op dat zij na

verloop van tijd ‘praktischer’ zijn gaan optreden. Dit wil zeggen dat zij niet meer handelen op de manier die tijdens de politieopleiding is aangeleerd, maar op een manier die volgens hen beter aansluit bij de praktijk. Zij hebben iets ‘afgeleerd’ – de ‘schoolse’ manier van optreden – en er iets anders voor in de plaats gezet: ‘praktisch politieoptreden’. In deze manier van optreden staat het anticiperen op het (gebrek aan) vervolg in de strafrechtketen centraal. De redenering is: wij weten dat met deze situatie toch niets gaat gebeuren, dus het is zonde om hier tijd in te investeren. Er zijn ook respondenten die in het kader van hun toenemende bekwaamheid nadruk leggen op wat de politie – in plaats van strafrechtelijk optreden – wel kan doen. Zij zeggen: ik ben in bekwaamheid gegroeid, omdat ik meer durf te vertrouwen op het zoeken naar andere oplossingen voor een situatie. Zij gaan minder uit van ‘wat hoort’ en meer uit van ‘wat werkt’.

In deze fase ervaren veel respondenten dat zij in het basisteam steeds meer worden gezien als een ‘ervaren collega’. Respondenten verbazen zich over de snelheid waarmee de verandering van hun rol – onder invloed van de uitstroom van veel ervaren collega’s en de instroom van veel onervaren collega’s – heeft plaatsgevonden. De rollen zijn in een periode van twee jaar ineens omgedraaid: zij worden niet of nauwelijks meer begeleid, maar zij begeleiden nu anderen. Verschillende respondenten ervaren dat zij zich – vanwege hun rol – belangrijker zijn gaan voelen in het basisteam. Hun ervaren positie is veranderd. Er komen mensen naar hen toe. Er wordt naar hen gekeken voor antwoorden. Er wordt (soms) naar hen gekeken voor leiding. Dit heeft volgens deze respondenten diverse effecten, waaronder een toenemend zelfvertrouwen en een sneller leerproces. Maar ook de druk van het voortdurend moeten meenemen en begeleiden van studenten en het met ‘de ander’ bezig zijn. Daarnaast kan de onevenwichtigheid in de aanwezige ervaring in het basisteam ertoe leiden dat er in de uitvoering van het politiewerk onveilige situaties kunnen ontstaan. Zo geven respondenten aan dat zij nog onvoldoende ervaring hebben om situaties in te schatten op een manier die de veiligheid van politiemensen ten goede komt. En tot slot missen enkele respondenten ook ervaren collega’s op wie zij kunnen leunen en bij wie ze met hun vragen terecht kunnen.

Verder merken respondenten op dat ze gewend raken aan de ellende waarmee zij in het politiewerk worden geconfronteerd. Na de ‘eerste keren’ komen er nog vele ‘andere keren’. Respondenten merken dat zij zich na verloop van tijd doorgaans sneller los (weten te) maken van (de emoties omtrent) wat ze meemaken; zij stappen er sneller ‘overheen’. Dit zien zij als een logisch en wenselijk onderdeel van hun ontwikkeling. Respondenten denken dat het nodig is om in emotionele zin afstand te houden tot wat ze meemaken. Als je emotioneel te betrokken raakt, houd je het niet vol, zo is hun redenering. In het kader van ‘goed op jezelf blijven letten’ vragen sommige respondenten zich wel af of het wel ‘gezond’ is dat ingrijpende incidenten in het politiewerk weinig tot geen emoties meer bij hen oproepen. Volgens respondenten kan het gebeuren dat de laconieke, harde houding doorwerkt in de bejegening van burgers. Dit uit zich in een weinig empathische reactie op ‘klein’ leed van burgers. Dit wordt als niet-professioneel gezien: dat zij ‘afgestompt’ raken mag er volgens respondenten niet toe leiden dat

zij burgers niet meer ‘normaal’ behandelen. Men vindt het belangrijk om hier alert op te zijn en te blijven. Mede in het licht van het risico op mentale blessures geven verschillende respondenten aan dat zij inmiddels blij zijn als er geen ‘heftige meldingen’ zijn. Hun perspectief is ten opzichte van de opleiding veranderd: toen wilde men veelal alles meemaken (‘afvinken’) en nu is het goed zo.

Een deel van de respondenten begint vanaf anderhalf jaar na afronding van de opleiding het reguliere politiewerk als een sleur te ervaren. Met ‘regulier politiewerk’ wordt dan vooral de incidentafhandeling bedoeld. De achtergrond bij de sleurervaring is divers. Op hoofdlijnen is er een onderscheid te maken tussen respondenten die de nadruk leggen op te veel flutmeldingen met weinig actie, en respondenten die de nadruk leggen op te veel pleisters plakken en te weinig problemen oplossen. Dit onderscheid houdt naar onze indruk verband met de dominante werkstijl van een respondent: is deze meer een ‘boevenvanger’ of een ‘hulpverlener’? De uitkomst van de sleurervaring is in essentie hetzelfde: men raakt ‘uitgekeken’ op de incidentafhandeling. De meeste respondenten (met deze ervaringen) maken de sleurervaring hanteerbaar door er binnen hun huidige functie ‘iets’ bij te gaan doen: een project, taakaccent en/of een nevenfunctie. Op deze wijze geven zij ook ‘voeding’ aan hun eigen leerproces. Er zijn echter ook respondenten die – na een periode van twee of drie jaar als hoofdagent – binnen de politie op een andere functie solliciteren.

Een groot deel van de respondenten ziet de politie (door de tijd heen) als hun werkgever voor het leven. Zij willen er tot aan hun pensioen blijven en zien tal van groei- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het verkrijgen van inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de politie is een geleidelijk proces. Verschillende respondenten beschrijven dit als ‘ik hoor iedere keer weer iets nieuws’. Het ontdekken verloopt op verschillende manieren: informatie van collega’s, ervaringen in het werk (waaronder samenwerken met andere disciplines) en vacatureteksten die worden gelezen. Bij een deel van de respondenten heeft dit gedurende het onderzoek geleid tot het ontwikkelen van een of meer loopbaanvoorkeuren, bijvoorbeeld (neven)functies in het ‘hogere geweldsspectrum’ of een functie bij de recherche. Hierbij moet worden benadrukt dat voorkeuren van respondenten niet stabiel hoeven te zijn. Er zijn diverse respondenten die gedurende het onderzoek anders zijn gaan denken over hoe zij hun loopbaan binnen de politie willen vervolgen. Daarnaast moet worden opgemerkt dat het gaat om wensen of voorkeuren in hun loopbaan. Bij een deel van de respondenten worden deze wensen of voorkeuren na verloop van tijd beïnvloed door de mogelijkheden die er zijn om deze te realiseren.

Het overgrote deel van de respondenten heeft tijdens het laatste interview een functie als generalist GGP. Hiervan heeft een deel geen taakaccent en/of nevenfunctie. Dit zijn (logischerwijs) vooral respondenten uit cohort 1 en in mindere mate cohort 2. De rest heeft wel een taakaccent en/of nevenfunctie. Dit zijn vooral nevenfuncties in het ‘hogere geweldsspectrum’ (ondersteuningsgroep, aanhoudingseenheid, mobiele eenheid, bewakingseenheid), taakaccenten (waaronder zorg & veiligheid en ondermijning) en

praktijkbegeleider. Een klein deel van de respondenten heeft geen functie meer als generalist GGP. Deze respondenten werken vooral als senior GGP wijkagent binnen het basisteam of als generalist tactische opsporing binnen de districtsrecherche of regionale recherche. Met betrekking tot de timing van deze loopbaanstappen is de diversiteit groot. De een heeft drieënhalf jaar na afronding van de opleiding geen taakaccent of nevenfunctie, terwijl de ander binnen twee jaar na afronding van de opleiding bij het team zeden van de regionale recherche werkt. Hierbij speelt mee dat het perspectief van respondenten verschilt. De een zegt “Ik ben al drie jaar hoofdagent” en de ander formuleert dit als “Ik ben pas drie jaar hoofdagent”. De een is de politieorganisatie binnengekomen met een doorstroomdoel of formuleert dit al relatief snel na het instroommoment voor zichzelf, terwijl de ander hier niet of minder mee bezig is, omdat zij op dit moment doen wat zij het liefste doen: politiestraatwerk.

3 **Het socialisatieproces in thema's**

3.1 ***Voorkeuren in het leren van politiewerk***

De uitkomsten van de interviews maken duidelijk dat respondenten uiteenlopende dingen hebben gedaan en nog steeds doen om het politievak te leren dan wel zich te ontwikkelen van startbekwaam naar vakbekwaam. Wij hebben in de uitwerking van deze ‘uiteenlopende dingen’ gebruikgemaakt van de leervoorkeuren van Ruijters (2017). Een leervoorkeur heeft betrekking op de voorkeur voor de context waarin het leren plaatsvindt. Iedereen leert op diens eigen manier en heeft een eigen leerprofiel waarin de leervoorkeuren een eigen onderlinge verhouding hebben.

Op basis van wat respondenten hebben verteld over hun voorkeuren in het leren van het politievak, kan worden geconcludeerd dat de kunst afkijken bij een groot deel van de respondenten dominant is. De kunst afkijken vindt plaats in de praktijk, door het optreden van collega's te observeren en daar iets uit over te nemen om toe te passen in het eigen optreden. De kunst afkijken vindt plaats tijdens de praktijkperioden van de opleiding én na afronding van de opleiding. Tijdens de (eerste fasen in de) opleiding is de praktijkcoach voor veel respondenten een belangrijk rolmodel. Na verloop van tijd wordt er naar meer collega's gekeken. Zij nemen manieren van handelen over die bij de eigen persoon passen en die als goed politiewerk worden beschouwd. Op deze wijze ontwikkelen zij hun eigen werkstijl of identiteit als politieagent.

Na de kunst afkijken is ontdekkend leren de meest voorkomende leervoorkeur. Ontdekkend leren vindt plaats in de dagelijkse gang van zaken en in de onverwachte gebeurtenissen die zich voordoen. De lerende zoekt daar diens eigen weg in. Volgens respondenten kun je het politievak maar beperkt leren ‘op het droge’. Dit wil zeggen: in de klas kun je niet worden voorbereid op de specifieke kenmerken van iedere situatie. Je moet het politievak leren door ‘in het diepe te springen’ en te doen. Door vaker in dezelfde typen situaties terecht te komen en erin op te treden, leer je dit optreden on-

der de knie te krijgen. De reflectie op het eigen optreden met collega's – tijdens de opleiding is dit vooral de praktijkcoach – is hierbij belangrijk. Ontdekkend leren gaat – onvermijdelijk – gepaard met het maken van 'fouten'. Dit wil zeggen dat het optreden in de situatie of het afhandelen van de situatie niet gaat zoals het zou moeten gaan. Van deze fouten wordt volgens respondenten geleerd. Dit veronderstelt wel dat degene die leert geen angst heeft om fouten te maken, want dit is een blokkade om initiatief te nemen en uit te proberen. De respondenten verschillen in de mate waarin zij 'bang' zijn om fouten te maken. Een deel van de respondenten heeft – naar eigen zeggen – moeten leren dat fouten maken 'mag', zodat er (meer) ruimte ontstond om te gaan ontdekken.

Een deel van de respondenten heeft participierend leren als voornaamste voorkeur. Dit wil zeggen dat er wordt geleerd door gesprekken tussen mensen. In deze gesprekken worden ervaringen en perspectieven uitgewisseld en wordt ook feedback gegeven. De leersituaties doen zich vooral voor in gesprekken die plaatsvinden in de context van een 'koppel' dat samen in situaties optreedt. In deze context worden situaties vooraf en achteraf besproken. Het nabespreken van situaties heeft voor een deel het karakter van het geven van feedback. Vooral tijdens de opleiding hebben de respondenten geregeld feedback op hun handelen ontvangen. Na afronding van de opleiding wordt het ontvangen van feedback minder vanzelfsprekend. De respondenten die behoefte hebben aan feedback moeten meer hun best doen om deze ook van hun collega's te ontvangen.

Een klein deel van de respondenten geeft aan dat oefenen hun dominante voorkeur is in het leren van het politievak. Kenmerkend voor oefenen is dat er sprake is van uitproberen in een veilige omgeving, alvorens de nieuwe inzichten en vaardigheden in praktijk worden gebracht. De leercontext heeft een beperkte mate aan complexiteit, zodat er stapsgewijs kan worden geoefend met iets nieuws en de aandacht kan worden gericht op datgene wat moet worden geleerd. Oefenen vindt in het kader van het leren van het politievak 'op school' plaats en wordt door respondenten beschouwd als een (meer of minder goede) opstap naar het daadwerkelijk optreden in de praktijk.

Op basis van wat respondenten hebben verteld over hun manieren van leren is kennis verwerven – het gericht op zoek gaan naar informatie – de minst dominante leervoorkeur. Dit neemt echter niet weg dat iedere respondent deze manier van leren gebruikt in het politieonderwijs. In de praktijkcontext doen zich verschillen voor in de mate waarin en wijze waarop respondenten gericht op zoek gaan naar informatie. De meest dominante manier van kennis verwerven in de praktijkcontext is het stellen van vragen aan collega's die veel weten van een bepaald onderwerp. Respondenten benoemen vaak dat 'taakaccenthouders' een belangrijke vraagbaak zijn. Dit zijn politieagenten in het basisteam die (enigszins) zijn gespecialiseerd in een bepaald onderwerp, bijvoorbeeld milieu, verkeer, 'verwarde personen' of huiselijk geweld.

3.2 *Ontwikkeling van de werkstijl*

Als respondenten spreken over de ontwikkeling van hun vakmanschap, dan gaat het geregeld over het ontwikkelen van hun eigen stijl of identiteit in het politiewerk. Vooral in de periode na afronding van de opleiding gaan zij steeds meer een eigen invulling geven aan de uitvoering van het politiewerk. Dit noemen wij een werkstijl: de waarden, normen en opvattingen van een politieagent die ten grondslag liggen aan de gedragspatronen in het optreden. De gedragspatronen hebben betrekking op verschillende elementen in het optreden: de mate van proactief optreden, de bejegening van burgers en de afhandeling. In hoe respondenten over hun werkstijl spreken, is de bejegening van burgers dominant. Dit blijkt de kern van de werkstijl.

Respondenten maken in de bejegening van burgers op hoofdlijnen een onderscheid tussen twee verschillende stijlen, die wij typeren als een horizontale, communicatieve stijl en een meer verticale, directieve stijl. De horizontale, communicatieve stijl wordt gekenmerkt door een gelijkwaardige, vriendelijke en rustige benadering waarin ruimte wordt gegeven aan de burger. De (meer) verticale, directieve stijl wordt gekenmerkt door een (meer) bovengeslikte, assertieve en strenge benadering waarin burgers 'kort' worden gehouden. Respondenten noemen dit ook wel 'op je strepen staan'. In deze stijl wordt het gedrag van de burger veelal 'gespiegeld', wat wil zeggen dat de politieagent diens bejegening van de burger afstemt op hoe de betreffende burger de politieagent bejegt. Anders gezegd: de burger krijgt van de politieagent wat die de politieagent geeft. Het overgrote deel van de respondenten heeft naar eigen zeggen een horizontale, communicatieve stijl. In die stijl combineren politiemensen doortastendheid met het vermogen burgers als individuen te zien en met respect te behandelen. In hun woorden: 'praten' en wanneer nodig 'doorpakken'. Dit is ook wat zij goed politiewerk vinden: goed communiceren met burgers en situaties de-escaleren door rustig en kalm te blijven.

Hoewel respondenten verschillen in de wijze waarop zij kijken naar de ontwikkeling van de werkstijl – wordt deze vooral bepaald door de 'eigen' eigenschappen van het individu of wordt deze vooral aangeleerd – geven zij vrijwel allemaal aan dat er in meer of mindere mate veranderingen hebben plaatsgevonden in de eigen werkstijl. Een eenmaal aangeleerde werkstijl is dus niet (bij iedereen) stabiel, maar kan door de tijd heen veranderen. Het overgrote deel geeft aan dat zij op het continuüm tussen een horizontale, communicatieve stijl en een verticale, directieve stijl zijn opgeschoven richting een meer verticale, directieve werkstijl.

Deze ontwikkeling in de werkstijl lijkt te worden beïnvloed door uiteenlopende factoren. Er is op hoofdlijnen een onderscheid te maken tussen factoren die te maken hebben met (1) de toenemende identificatie en vertrouwdheid met de politierol, (2) de bekendheid met en vanzelfsprekendheid van de situaties waarin moet worden opgetreden, en (3) het werkgebied waarin men werkzaam is.

Naarmate de politieagent zich meer gaat identificeren met en vertrouwd raakt met de politierol, gaat die meer optreden op een manier die past bij wat die vindt dat bij een politieagent hoort. Dit doet zich vooral voor bij respondenten die van zichzelf een zeer horizontale, communicatieve stijl hebben en in interactie met een ander niet snel een bovenpositie innemen. Zij hebben – veelal gedurende de opleiding – ervaren dat hun eigen manier van communiceren niet goed paste bij wat zij vinden dat er bij een politieagent hoort. Om die reden zijn zij opgeschoven in de richting van een meer verticale, directieve stijl. Deze verandering is veelal ook bevorderd door feedback van collega's.

Naarmate respondenten langer bij de politie werken, krijgen zij meer te maken met dezelfde (typen) meldingen en/of dezelfde (typen) burgers. In die situaties voeren zij geregeld dezelfde typen gesprekken of herhalende gesprekken met (dezelfde) burgers. Zij gaven voorheen op vriendelijke wijze veel ruimte aan het verhaal van 'de' burger, maar merken op een gegeven moment – veelal een jaar of meer na afronding van de opleiding – dat zij minder vriendelijk en geduldig zijn geworden. Sommigen formuleren het als 'harder'. De ene respondent beschouwt deze verandering in bejegening als een noodzakelijke verandering, omdat het geven van ruimte aan burgers veel tijd kost en het soms beter is om direct tot een punt te komen. De andere respondent geeft aan deze verandering bij zichzelf te merken, maar voegt eraan toe dat het geen goede verandering is. Daarom wordt er weerstand aan geboden. Zij willen blijven 'investeren' in burgers, omdat dit hoort bij hun professionaliteit.

De ervaringen die politieagenten in het politiewerk opdoen én van invloed zijn op hun werkstijl hangen ook samen met het werkgebied waarin zij werken of hebben gewerkt. Veruit het overgrote deel van de respondenten heeft gedurende de looptijd van het onderzoek gewerkt in twee of meer basisteams. De werkgebieden van de basisteams verschillen. Respondenten maken in dit verband vooral een onderscheid tussen meer stedelijke en rurale werkgebieden. Respondenten die eerst hebben gewerkt in een meer ruraal werkgebied en vervolgens in een stedelijk werkgebied aan de slag gaan, geven in de regel aan dat hun werkstijl is opgeschoven naar een meer verticale, directieve bejegening. Respondenten die een omgekeerde verandering van werkgebied hebben door gemaakt, benadrukken dat zij – soms noodzakelijkerwijs – zijn opgeschoven naar een meer horizontale, communicatieve bejegening. Deze veranderingen hebben vooral te maken met het type burgers die 'horen' bij een bepaald werkgebied. In een meer stedelijk gebied zijn burgers volgens respondenten vaak mondiger tegen de politie en wordt het gezag van de politie meer uitgedaagd. Dit vraagt om een meer directieve bejegening door de politie met minder ruimte voor de burger in het interactieproces. In een meer ruraal gebied hebben burgers door de bank genomen meer respect voor de politie. Dit maakt dat er op een meer horizontale en vriendelijke manier met burgers kan worden gecommuniceerd. Daarnaast speelt mee dat het in een meer ruraal werkgebied langer duurt voordat assistentie van collega's ter plaatse is. Dit maakt dat het de voor-

keur heeft om als politie te ‘praten’ (in plaats van ‘doorpakken’), want dit verkleint de kans dat een situatie escaleert.

Het voorgaande geeft inzicht in welke (typen) factoren de ontwikkeling van de werkstijl beïnvloeden, maar geeft nog geen antwoord op hoe respondenten hun werkstijl aanpassen. Uit de interviews komt naar voren dat zij vooral de kunst afkijken bij collega’s die (elementen van) de ‘passende’ werkstijl al in praktijk brengen. Het gaat dan dus veelal om collega’s die een meer verticale, directieve werkstijl hebben en ‘doorpakken’.

3.3 *Ontwikkeling van de motivatie*

Het overgrote deel van de respondenten voelt zich op vrijwel alle meetmomenten (erg) gemotiveerd. Dit wil zeggen dat zij veelal zin hebben om naar hun werk te gaan en tijdens het werk plezier beleven. Kortom: hun motivatie is behoorlijk sterk en (door de tijd heen) stabiel. Deze respondenten hebben doorgaans wel eens ‘dipjes’ in hun motivatie, maar die zijn van tijdelijke aard. Er is geen sprake van een neergaand patroon in hun motivatie. Bij een klein deel van de respondenten is er wel sprake van een dergelijk neergaand patroon. Daarnaast ervaren enkele respondenten een toenemende motivatie. Deze toenemende motivatie doet zich vooral voor bij respondenten uit cohort 1, die na afronding van de opleiding een stimulans in hun motivatie krijgen.

In de factoren die van invloed lijken te zijn op de ontwikkeling van de motivatie is op hoofdlijnen een onderscheid te maken tussen werkfactoren en organisatiefactoren.

De werkfactoren betreffen enerzijds de kenmerken van het politiewerk en anderzijds de betekenis van het politiewerk. Ten aanzien van de kenmerken van het politiewerk zijn ‘buiten werken’, de afwisseling in het politiewerk, de onvoorspelbaarheid van het politiewerk en de autonomie in het politiewerk door de tijd heen factoren die de motivatie van de respondenten in positieve zin lijken te beïnvloeden. De kenmerken van het politiewerk kunnen echter ook een negatieve invloed hebben op de motivatie. De meest genoemde reden voor afnemende motivatie is het gebrek aan actie of meer specifiek: het gebrek aan meldingen. Een deel van de respondenten ervaart het politiewerk – zeker na verloop van tijd – als saaier dan zij hadden verwacht. Naast de ‘saaigheid’ van het gebrek aan meldingen kan ook de aard van de meldingen een negatieve invloed op de motivatie hebben. Een deel van de respondenten ervaart het straatwerk – zoals eerder aangegeven – op een gegeven moment als een ‘sleur’ of ‘lopendebandwerk’. Er doen zich volgens hen veel dezelfde typen meldingen voor en dit zijn niet altijd de meldingen waarvoor zij ‘bij de politie zijn gegaan’. Het gaat dan onder andere om geluidsoverlast, burenruzies en ander ‘gezeur’ tussen burgers. Ten aanzien van de kenmerken van het werk kan verder worden geconstateerd dat bij een deel van de respondenten de administratieve taken een negatieve invloed hebben op hun motivatie. Zij vinden het niet leuk om deze activiteiten uit te voeren en zij ervaren dat het meer tijd kost dan zij hadden verwacht toen zij bij de politie gingen werken. Tot slot kan worden opgemerkt

dat enkele respondenten de onregelmatigheid – het werken in een 24/7-rooster – als zwaarder en impactvoller ervaren dan men had gedacht. Ook dit heeft een negatieve invloed op hun motivatie.

Voor een groot deel van de respondenten geldt dat zij niet alleen bij de politie zijn gaan werken vanwege de kenmerken van het politiewerk, maar ook vanwege de betekenis van het politiewerk in of voor de samenleving. Deze betekenis heeft (bij sollicitatie) betrekking op het helpen van burgers en het tegengaan van onrecht. Voor veel van deze respondenten geldt dat de uitvoering van het politiewerk de mogelijkheid biedt om daadwerkelijk invulling te geven aan deze betekenis. Dit neemt echter niet weg dat deze betekenis in de regel minder groot is dan verwacht en gehoopt: men wordt veelal sceptisch(er) over de invloed die de politie heeft op het daadwerkelijk oplossen of terugdringen van problemen op het gebied van criminaliteit en onveiligheid. De invloed hiervan op de motivatie lijkt echter beperkt. Men is wel een illusie armer, maar er blijft nog voldoende betekenis 'over'. Een deel van de respondenten is vooral teleurgesteld over de strafrechtelijke opbrengsten van hun werk. Opsporingswerkzaamheden – door hen ook wel gedefinieerd als 'papierwerk' – kosten veel tijd en leveren naar hun indruk weinig op. Anders gezegd: de vele inspanningen verhouden zich niet tot de geringe opbrengsten.

Met betrekking tot de organisatiefactoren is er een onderscheid te maken tussen baan-zekerheid en loopbaankansen, houding en gedrag van collega's én de gang van zaken binnen de politieorganisatie. De gang van zaken binnen de politieorganisatie is een apart thema in onze analyse en wordt om die reden niet onder de noemer van motiva-tie behandeld (maar is er dus wel relevant voor).

De politie heeft als werkgever een sterke mate van baan zekerheid. Dit wil zeggen dat een medewerker van de politie er vrij zeker van kan zijn dat diens baan blijft bestaan, ook als het economisch tegenzit. Dit was voor een klein deel van de respondenten een van de (belangrijke) redenen om te solliciteren. De interviews maken duidelijk dat deze reden na afronding van de opleiding bij meer respondenten een rol is gaan spelen in hun motivatie om bij de politie te (blijven) werken. Het besef groeit dat de politie zekerheid biedt. Gedurende dit onderzoek heeft de coronacrisis dit besef bij een deel van de respondenten (verder) versterkt. Na verloop van tijd hebben respondenten tevens het inzicht gekregen dat er binnen de politie vele loopbaanmogelijkheden zijn. Ook dit heeft een positieve invloed op de motivatie. De medaille van loopbaanontwik-keling heeft echter ook een keerzijde. Loopbaanwensen komen niet altijd (direct) uit en dit kan leiden tot teleurstelling en ook onbegrip. Dit heeft bij sommige responden-ten een negatieve invloed gehad op hun motivatie (voor de huidige functie).

Een tweede categorie organisatiefactoren die van invloed is op de motivatie heeft be-trekking op de houding van en de omgang met (directe) collega's. Bij een deel van de respondenten is waarneembaar dat de groep of het team een belangrijke rol speelt in

hun motivatie. Dit speelt vooral vanaf de afronding van de opleiding een rol, omdat zij zich dan meer onderdeel gaan voelen van de groep. Zij ervaren dat er tussen collega's veelal een goede band is, collega's voor elkaar klaarstaan, er gedeelde humor is en 'de neuzen dezelfde kant op staan'. Dit heeft een positieve invloed op hun motivatie. Het samenwerken met collega's kan echter ook 'afstotend' werken en de motivatie negatief beïnvloeden. Dit heeft in de eerste plaats te maken met de houding van sommige collega's ten opzichte van het uitvoeren van politiewerk. Een behoorlijk deel van de respondenten heeft moeite met collega's die 'geen werk willen opdoen', niet collegiaal zijn en een 'lagere' professionele norm lijken te hanteren dan zichzelf hebben. Naast de werkhouding van (specifieke) collega's kan ook de teamsfeer een negatieve invloed hebben op de motivatie. Het gaat in dit verband vooral om collega's die veel klagen over de politieorganisatie en op deze wijze de sfeer negatief beïnvloeden.

3.4 *Houding ten opzichte van de politieorganisatie*

Op basis van de interviews kan worden geconstateerd dat veel respondenten door de tijd heen negatiever zijn gaan oordelen over het functioneren van de politieorganisatie. Wat betreft inhoud van de negatieve opvattingen kan onderscheid worden gemaakt tussen 'een nummertje zijn', 'afstandelijke leidinggevend' en een 'onprofessionele organisatie'.

De meest gegeven kritiek op het functioneren van de politieorganisatie is dat de individuele medewerker als een 'nummertje' of 'poppetje' wordt behandeld. Hiermee wordt in veel gevallen bedoeld dat het belang van de politieorganisatie zwaarder weegt dan het belang van de individuele medewerker. Dit uit zich in keuzes die binnen de politieorganisatie worden gemaakt die een nadelig effect hebben op (de belangen van) de individuele medewerker. Kenmerkend is dat de individuele medewerker niet of nauwelijks invloed heeft op deze keuzes. De ervaring van het 'zijn' van 'een nummertje' doet zich voor vanaf het politieonderwijs en gaat verder als men de opleiding heeft afgerond. De meest voorkomende ervaring van respondenten heeft betrekking op de wijze waarop zij worden ingepland voor diensten. Dit betreft vooral noodhulpdiensten en bij sommige respondenten gaat het ook om de planning van de mobiele eenheid. Een deel van de respondenten heeft – zeker na verloop van tijd – de ervaring dat er geen rekening wordt gehouden met de voorkeuren en belangen van medewerkers. Het belang van de politieorganisatie is bij voortduring doorslaggevend in de beslissingen die binnen de organisatie worden genomen. Volgens sommige respondenten 'misbruikt' de politieorganisatie (als werkgever) de loyaliteit van politiemensen aan het werk en aan elkaar. Hoewel het zijn van 'een nummertje' een dominante ervaring is onder respondenten, moet worden benadrukt dat respondenten ook ervaringen hebben die hier haaks op staan. Dit wil zeggen dat er juist veel rekening is gehouden met hun belangen en de omgang een persoonlijk en 'warm' karakter had. Dit zijn vooral situaties waarin het welzijn van respondenten op de een of andere manier in het geding

was. Op die momenten hebben deze respondenten ervaren dat de zorg voor hen goed was.

In de verhouding van respondenten tot 'de' politieorganisatie speelt 'de' leidinggevende – als vertegenwoordiger van de werkgever – een belangrijke rol. Tijdens de opleiding is de trajectbegeleider hun leidinggevende en hebben ze weinig met de teamchef van het basisteam te maken. Na afronding van de opleiding is de teamchef de leidinggevende, al zijn veel taken op het gebied van personeelszorg gedelegeerd aan de operationeel expert. Een deel van de respondenten is (zeer) kritisch op de wijze waarop teamchefs hun rol als leidinggevende invullen. De teamchefs worden door deze respondenten ervaren als onzichtbaar en afstandelijk. Men ziet de teamchefs niet op de werkvloer en ze hebben de indruk dat de teamchefs niet of nauwelijks geïnteresseerd in hen zijn. Zij krijgen geen waardering van de teamchefs en horen alleen iets van de teamchefs als er iets niet goed is gegaan. Respondenten zijn over operationeel experts (eerstelijns leidinggevend) veelal positiever dan over teamchefs. Dit doet zich vooral voor bij operationeel experts die aanwezig zijn op de werkvloer, die af en toe meegaan naar 'buiten', die medewerkers steunen en hun taken op het gebied van personeelszorg serieus nemen. Voor zover de ervaringen van respondenten negatief zijn, komt dit vooral doordat de betreffende operationeel experts niet of nauwelijks invulling geven aan hun taken op het gebied van personeelszorg.

De respondenten gingen er als burger veelal van uit dat de politieorganisatie 'goed' en 'strak' georganiseerd is. Met dit beeld van de politieorganisatie komen zij binnen. De realiteit blijkt al vrij snel niet overeen te komen met hun verwachtingen. Het beeld van de goed georganiseerde politieorganisatie begint bij de start van de opleiding al de eerste scheurtjes te vertonen. In de periode daarna nemen deze scheurtjes bij een deel van de respondenten toe. Dit is afhankelijk van de ervaringen die worden opgedaan. Tijdens de academieperioden van de opleiding raakt een deel van de respondenten teleurgesteld in de organisatie en de kwaliteit van het politieonderwijs. Dit betreft in het bijzonder het tekort aan docenten, de uitval van lessen die daarmee verband houdt en de wijze waarop lessen invulling krijgen. Hier hadden deze respondenten hogere verwachtingen van. Ook in de praktijkperioden van de opleiding doen zich dergelijke teleurstellingen voor. Deze hebben in het bijzonder betrekking op de wijze waarop respondenten worden begeleid. Sommige respondenten hebben bijvoorbeeld te maken gehad met wisselingen in praktijkcoaches. Dit deed volgens hen afbreuk aan de kwaliteit van hun ontwikkelingsproces. De zorgen die zij hierover hebben geuit werden niet altijd serieus genomen door 'de' politieorganisatie. Er is dan teleurstelling over hoe er met hen is omgegaan. Naarmate de respondenten meer tijd doorbrengen in de basisteams – in het bijzonder in de periode na afronding van de opleiding – gaan de personeelstekorten opvallen. Diverse respondenten geven aan dat zij het onprofessioneel vinden dat er door de politieorganisatie (volgens hen) zo laat is gereageerd op een probleem dat men van ver al kon zien aankomen.

De ervaringen van respondenten geven een indruk van de effecten van de negatievere opvattingen op hun houding en gedrag binnen de politieorganisatie. Er is sprake van variëteit. Een (klein) deel van de respondenten is minder gemotiveerd voor het politiewerk als gevolg van het – in hun ogen – gebrekkige functioneren van de politieorganisatie. Daarnaast zijn er enkele respondenten die aangeven dat zij steeds minder over hebben voor de politieorganisatie, omdat zij van de politieorganisatie ook niet krijgen waar zij naar hun idee recht op hebben. Zij voelen zich onrechtvaardig behandeld door ‘de’ politieorganisatie en ervaren geen balans tussen geven en nemen. Dit speelt vooral bij het rooster: als de organisatie niet flexibel is naar mij (bijvoorbeeld aanvraag van een vrije dag), dan ben ik ook niet flexibel naar de organisatie. Voor de meeste respondenten geldt echter dat zij zich wel eens storen aan de gang van zaken binnen de politieorganisatie, maar dit drukt geen zware stempel op hun motivatie en/of houding en gedrag. Dit lijkt verschillende redenen te hebben. De eerste reden is dat de aantrekkelijkheid van het politiewerk opweegt tegen de negatieve ervaringen die men soms met de politieorganisatie heeft. Dit maakt dat zij zich ‘neerleggen’ bij de gebreken van de politieorganisatie. De tweede reden is dat men weinig invloed ervaart op het functioneren van de politieorganisatie. Erover klagen heeft geen zin: het laat de organisatie niet beter functioneren, terwijl de werksfeer er wel slechter of negatiever door wordt. De derde reden ligt in het verlengde van de vorige, maar is iets specifiek. Sommige respondenten geven – na afronding van de opleiding – aan dat zij een voorbeeldrol vervullen ten opzichte van aspiranten. Dit geldt in het bijzonder voor degenen die praktijkbegeleider zijn. Zij willen voorkomen dat aspiranten negatief worden beïnvloed in hun manier van kijken naar de politieorganisatie of zelfs gedemotiveerd raken als gevolg van het geklaag dat zij om zich heen horen. De vierde en laatste reden is dat het gebrekkige functioneren van de organisatie niet uniek is voor de politie. Deze reden wordt vooral aangehaald door respondenten die werkervaring elders hebben: er is op andere organisaties ook wel iets aan te merken. Dat is een geruststellende relative-ring.

3.5 *Omgaan met ‘de’ politiecultuur*

Vrijwel alle respondenten zijn van mening dat er binnen de politieorganisatie – het gaat dan primair om het ‘blauw’ – een specifieke cultuur is: er is volgens hen zoiets als ‘de wereld van de politie’.

Deze cultuur wordt allereerst gekenmerkt door een specifieke humor: politiehumor. Politiehumor is humor die tussen politiemensen wordt gedeeld en wordt begrepen, en die hen onderscheidt van buitenstaanders. Politiehumor gaat in de eerste plaats over de incidenten die men meemaakt. Politiemensen zijn er bedreven in om van uiteenlopende situaties de humor in te zien en die met elkaar te delen. Over het menselijk leed dat politiemensen aantreffen, worden geregeld ‘harde grappen’ gemaakt. De politiehumor heeft daarnaast betrekking op elkaar. Dit wil zeggen dat er grappen over elkaar worden gemaakt. Het is gebruikelijk om elkaar met enige regelmaat ‘voor lul te zetten’ of ‘te

plagen'. De rode draad in de ervaringen van veel respondenten is dat zij de politiehumor bij aanvang vreemd vinden én al heel snel gaan waarderen. Zij beschouwen het als een aantrekkelijk en onvermijdelijk onderdeel van de politiecultuur. Het zorgt voor gezelligheid. Zij zijn er daarnaast van overtuigd dat de humor helpt bij het verwerken van (heftige) incidenten. Voor het overgrote deel van de respondenten geldt dat zij de politiehumor na verloop van tijd gaan overnemen. Als beginnende aspirant hoor je de politiehumor aan en als (beginnende) politieagent produceer je deze zelf. Meedoen met de politiehumor en ook onderdeel zijn van de politiehumor – in de zin van grappen die over jou worden gemaakt – worden beschouwd als signalen van 'erbij horen' (insluiting). Enkele respondenten geven aan dat zij de politiehumor weliswaar (geregeld) waarderen, maar zelf niet meedoen in het maken van grappen. Zij geven aan dat dit gedrag niet bij hen past en/of dat zij er niet 'goed' in zijn. Dit wil overigens niet zeggen dat zij worden buitengesloten.

Een tweede kenmerk van de politiecultuur dat een groot deel van de respondenten benoemt, is 'haantjesgedrag'. Haantjesgedrag uit zich volgens respondenten in de eerste plaats door de oriëntatie in het politiewerk: een politieagent die wordt beschouwd als een haantje is een politieagent die een voorkeur heeft voor 'boeven vangen' en vooraan staat als die kans zich aandient. Hiermee samenhangend wijzen respondenten erop dat haantjesgedrag wordt gekenmerkt door het benadrukken van het belang van fysieke vaardigheden voor de politieagent. Sommigen gebruiken in dit verband ook wel de term 'machogedrag'. Haantjesgedrag uit zich daarnaast in verbale aanwezigheid in de klas of het team. Een 'haantje' is niet op diens 'mondje gevallen'. Een 'haantje' treedt op de voorgrond in de groep, maakt grappen en vertelt (sterke) verhalen. Een deel van de respondenten heeft (erg) moeten wennen aan het 'haantjesgedrag', omdat zij naar eigen zeggen wat meer introvert of terughoudender zijn. In dit proces komt bij sommigen ook de vraag op of zij wel bij de politiecultuur passen. Voor de meeste (van deze) respondenten geldt echter dat zij hebben geleerd om zich eerder en meer uit te spreken binnen het basisteam, omdat zij anders 'ondergesneeuwd' raken in de verbaal sterke gemeenschap. Een (klein) deel van de respondenten heeft zich niet thuis gevoeld in een basisteam waar het haantjesgedrag zich volgens hen volop voordoet. Zij werken liever in een basisteam waar dit gedrag in (veel) mindere mate aanwezig is. Dit zijn veelal basisteams buiten de (binnen)stad. Er zijn tot slot enkele respondenten die het gevoel hebben überhaupt niet goed te gedijen in de verbaal sterke gemeenschap van een basisteam. Zij zien binnen de politie andere disciplines die beter aansluiten bij hun persoonlijke voorkeuren of oriënteren zich op een loopbaan in de hulpverlening waar de manier van omgaan naar hun verwachting 'zachter' is.

Volgens een deel van de respondenten wordt de politiecultuur daarnaast gekenmerkt door min of meer familiale betrekkingen. Men spreekt over een 'familiecultuur'. Deze term verwijst naar de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan, in het bijzonder in het basisteam. Respondenten ervaren deze manier van omgaan met elkaar in veel gevallen als 'open' en 'warm'. Er wordt waarde gehecht aan het ontwikkelen en onderhouden van

persoonlijke relaties. Men deelt 'lief en leed' met elkaar. Er is daarnaast sprake van wederzijds begrip. Doordat men hetzelfde beroep uitoefent en er 'samen' incidenten worden afgehandeld, begrijpen collega's de ervaringen van elkaar. Dit versterkt de onderlinge band en creëert een zekere mate van saamhorigheid binnen het team. Men kijkt om naar elkaar en heeft iets voor elkaar over (bijvoorbeeld diensten overnemen). De betrokkenheid bij elkaar – het wij gevoel – heeft volgens sommige respondenten ook als gevolg dat er binnen het basisteam een houding is van 'kom je aan mijn collega, dan kom je aan mij'. Respondenten zijn in algemene zin positief over de familiecultuur binnen de politie dan wel binnen het basisteam. Zij ervaren het als een fijne manier van omgaan die veiligheid biedt. Het is ook een cultuurkenmerk waarin zij zich thuis voelen. Het overgrote deel van de respondenten lijkt als vanzelf te participeren in de familiecultuur. Dit wil onder andere zeggen dat zij open zijn naar collega's, dat zij delen wat hen bezighoudt en omkijken naar hun collega's. Sommige respondenten hebben als aspirant als feedback gekregen dat zij te weinig 'van zichzelf' lieten zien. Deze feedback hebben zij in de regel ter harte genomen. Er zijn niettemin respondenten die benadrukken dat zij bewust omgaan met wat zij wel en niet over zichzelf met hun collega's delen. Dit houdt onder andere verband met het vierde cultuurkenmerk: roddelen.

Hoewel het haaks lijkt te staan op de hiervoor beschreven familiecultuur, geven respondenten aan dat de politiecultuur ook wordt gekenmerkt door 'roddelen'. Roddelen wil zeggen dat er (in negatieve zin) over iemand wordt gepraat die er niet bij is. Volgens een deel van de respondenten gebeurt dit binnen een basisteam niet incidenteel, maar structureel. Het is een interactiepatroon. Op basis van de ervaringen van respondenten kan worden geconstateerd dat het roddelen over collega's vooral gaat over hoe die collega's het politiewerk uitvoeren. De nieuwkomers gaan verschillend om met het geroddel. Er zijn in de eerste plaats respondenten die proberen zich afzijdig te houden van geroddel. Bij deze respondenten is niet altijd duidelijk of zij wel meeluisteren. Er zijn ook respondenten die aangeven dat zij – na verloop van tijd – (af en toe) meedoen met roddelen. Een klein deel van de respondenten handelt haaks op het cultuurpatroon en gaat in gesprek met de collega's waar zij een 'oordeel' over hebben (feedback geven). Het overgrote deel is hier terughoudend mee, omdat het de indruk kan geven dat zij hun collega's 'afvallen' en kan op gespannen voet staan met de 'familiecultuur'. Er zijn tot slot respondenten die hebben gemerkt dat zij onderwerp zijn geweest van geroddel. Zij zijn door schade en schande wijs geworden in de familiecultuur: niet iedereen is te vertrouwen, dus pas op met openheid.

In algemene zin kan worden gesteld dat het overgrote deel van de respondenten ervaart dat zij bij de politiecultuur passen en in die cultuur wordt geaccepteerd. Zij voelen zich thuis in het basisteam en vinden aansluiting bij de sociale interacties die in het basisteam plaatsvinden. Zij hebben soms hun houding en gedrag op onderdelen aangepast om beter in de groep te passen, maar hebben wel de indruk dat ze 'dicht bij zichzelf' zijn gebleven.

3.6 *Veranderingen in houding en gedrag*

Het overgrote deel van de respondenten heeft op (op enig moment) in het onderzoek aangegeven dat zij zijn veranderd door het werken bij de politie. Dit betreft veranderingen in houding en gedrag die zich ook in de privé-omgeving manifesteren. Het zijn veranderingen waar zij zich bewust van zijn en waarover zij kunnen vertellen of waarvan zij zich bewust zijn geworden door feedback vanuit hun privéomgeving. Hieronder worden deze veranderingen behandeld. De volgorde is gebaseerd op het aandeel respondenten dat de verandering heeft gerapporteerd.

De meest aangegeven verandering is dat gebeurtenissen in de privéomgeving hen in emotionele zin minder raken dan voorheen. De respondenten zijn emotioneel 'harder' geworden. De 'emotionele verharding' is vooral merkbaar wanneer respondenten te maken krijgen met verhalen over nare gebeurtenissen in het leven van familieleden, vrienden of kennissen. Deze verhalen maken minder indruk op hen, omdat het referentiekader van narijheid door het politiewerk is veranderd. Men denkt al snel: waar maak jij je nu druk om? Het valt toch allemaal wel mee? De meeste respondenten die inschatten dat ze emotioneel harder zijn geworden, beschouwen dit als een onwenselijke verandering. Ze zouden graag meer empathie opbrengen voor de vervelende omstandigheden van anderen, maar dit lukt hun niet altijd. Er zijn ook respondenten die de emotionele verharding vooral beschouwen als een beter relativeringsvermogen: het in de juiste proporties zien van bepaalde narijheid.

Een groot deel van de respondenten merkt – of wordt hier vanuit diens omgeving op gewezen – dat zij in hun privétijd alerter zijn geworden op verdachte en/of onveilige situaties. Een van de respondenten vatte het samen als 'overall waar je komt, kijk je een beetje met een blauwe bril op'. Het kijken door een blauwe bril wil in de eerste plaats zeggen dat men in privétijd de omgeving scant op verdachte situaties. Het gaat daarnaast om het scannen van de omgeving in verband met de eigen veiligheid. De meeste respondenten geven aan dat zij zelf de politiebril in privétijd niet zo vervelend vinden, maar mensen in hun privéomgeving wel. Het gaat dan in het bijzonder om hun partners die hun voortdurende alertheid geregeld 'irritant vinden' of 'er gek van worden'.

Veel respondenten merken dat zij een negatiever mensbeeld hebben ontwikkeld. Dit wil zeggen dat respondenten er – meer dan voorheen – van uitgaan dat mensen niet deugen. Hun vertrouwen in de mens is afgenomen. Zij gaan er eerder van uit dat mensen slechte intenties hebben én niet de waarheid spreken. Deze verandering in houding wordt volgens hen veroorzaakt doordat ze veel te maken hebben met burgers die slechte dingen doen en die tegen hen liegen. De veranderende houding van respondenten ten opzichte van 'de mens' heeft verschillende gevolgen. Zij zijn onder andere achterdochtiger geworden in het contact met mensen die zij niet kennen. Dit leidt tot een vorm van terughoudendheid of gereserveerdheid in het contact met onbekenden. Het grootste deel van de betreffende respondenten ervaart hun veranderende manier van

kijken naar de mens als een verandering die zij betreuren. Zij hebben een stuk onbevangenheid en zorgeloosheid verloren.

Een deel van de respondenten is – naar eigen zeggen – volwassener geworden door het werken bij de politie. Deze verandering uit zich in verschillende gedragingen. De meeste respondenten benoemen dat zij minder uitgaan en daarmee samenhangend (veel) minder alcohol drinken. Zij laten zich niet meer gaan op een manier zoals ze vroeger soms wel deden. Hoewel het gebruik van alcohol het meest aangehaalde voorbeeld is, gaat het ook om allerlei andere gedragingen waarvan respondenten van mening zijn dat ze niet passen bij het zijn van politieagent (zoals het maken van verkeersovertreedingen of kopen van illegaal vuurwerk). In algemene zin zijn deze respondenten het – op de Politieacademie geleerde – uitgangspunt dat ze 24/7 politieagent zijn en in een 'glazen huis' leven, gaan toepassen op hun gedrag in hun privéleven.

Uiteenlopende respondenten geven aan dat zij in hun privéleven opener en/of directer zijn gaan communiceren. Onder deze noemer leggen zij verschillende accenten. De voornaamste rode draad hierin is dat zij gemakkelijker contact maken en interacteren met andere mensen. Naast respondenten die nadruk leggen op 'opener' communiceren, zijn er ook respondenten die vooral merken dat zij 'directer' zijn gaan communiceren. Hiermee bedoelen zij vooral dat zij in de interactie met anderen eerder hun mening uitspreken. Ze zijn meer 'ad rem' geworden. Deze veranderingen in de wijze van communiceren houden volgens respondenten verband met het politiewerk (interactie met burgers) en de politieorganisatie (de verbaal sterke gemeenschap).

Een deel van de respondenten heeft een negatievere houding ten opzichte van immigratie en burgers met een migratieachtergrond ontwikkeld. Hier zijn zij soms ook op gewezen door personen in hun privéomgeving, in het bijzonder partners. Deze verandering wordt verklaard vanuit de ervaringen in het politiewerk: zij nemen – naar eigen zeggen – waar dat bepaalde bevolkingsgroepen in de samenleving verhoudingsgewijs (veel) meer overlast en criminaliteit veroorzaken en dit leidt op een meer algemeen niveau tot een negatievere manier van kijken naar deze groepen. Deze negatievere manier van kijken leidt bij sommige respondenten tot een verandering van politieke voorkeur. Zij zijn gaan stemmen op politieke partijen die een streng(er) migratiebeleid voorstaan. Dit zijn veelal politieke partijen die door respondenten als 'rechtser' worden bestempeld dan de politieke partijen waarop zij voorheen stemden. Hoewel immigratiestandpunten hierin een belangrijke rol spelen, gaat het soms ook over sociaaleconomische standpunten (minder hoge uitkeringen) en standpunten met betrekking tot het strafklimaat (harder straffen) in Nederland.

Respondenten benoemen tot slot dat zij door het politiewerk meer waardering voor het eigen leven hebben gekregen. Zij vergelijken de levens van de burgers die zij tegenkomen met hun eigen leven en komen dan tot het besef dat ze het (heel) goed hebben.

Zij leren door hun werk dat dit niet vanzelfsprekend is en gaan hierdoor de 'staat' van het eigen leven meer koesteren. De waardering voor het eigen leven heeft betrekking op het verleden en het heden. Enkele respondenten zijn hun jeugd meer gaan waarderen, omdat ze zijn opgegroeid in een 'fijn en veilig nest'. De meeste respondenten refereren bij de waardering voor het eigen leven aan het heden: ouders die (nog) leven, gezonde relaties met familie en vrienden, een stabiele financiële situatie en dergelijke. Het is bij sommigen ook een 'existentiële waardering'. Door ervaring met incidenten waarbij leeftijdsgenoten zijn overleden, beseffen zij dat het leven zomaar afgelopen kan zijn.

3.7 *Veranderingen in het sociale netwerk*

Het overgrote deel van de respondenten geeft aan dat er, sinds zij bij de politie zijn gaan werken, veranderingen hebben plaatsgevonden in hun sociale netwerk. Dit zijn veranderingen die volgens hen verband houden met het werken bij de politie. Hieronder worden de verschillende typen veranderingen toegelicht.

Aspiranten hebben op het moment dat zij aan de opleiding beginnen veelal een groep vrienden die niet bij de politie werken. Op het moment dat zij bij de politie gaan, verandert hun status in de vriendengroep. Doordat zij werken bij de politie komen zij veelal – en zeker aan het begin – centraler te staan in de interactie in de vriendengroep. Er worden geregeld vragen aan hen gesteld over wat ze allemaal meemaken in hun werk. Veel respondenten merken daarnaast dat hun vrienden in de onderlinge gesprekken geregeld aanleidingen of 'haakjes' vinden om grappen te maken over de politieagent in hun midden. Respondenten hebben ook de ervaring dat hun gedrag – veel meer dan dat van anderen – in de gaten wordt gehouden. Zij merken tot slot dat hun vrienden en familieleden hen geregeld als representanten van 'de' politieorganisatie benaderen. Dit wil zeggen dat respondenten het gevoel hebben dat zij zich moeten verantwoorden over het gedrag van hun collega's op het moment dat familieleden of vrienden negatieve ervaringen hebben opgedaan met de politie of als het politieoptreden in negatieve zin in media aan de orde is gekomen.

Een deel van de respondenten geeft aan dat er vriendschappen zijn verdwenen vanwege het werken bij de politie. Er is een onderscheid tussen vriendschappen die min of meer bewust worden beëindigd vanwege de aard van het politieberoep en vriendschappen die verwateren vanwege de omstandigheden die voortvloeien uit het politiewerk. Het beëindigen van vriendschappen is in veel gevallen het initiatief van de respondent en heeft verschillende redenen. De meest voorkomende reden is dat vrienden recreatief (hard)drugs gebruiken. Bij vriendschappen die verwateren, speelt het 24/7-rooster vaak een rol. Dit heeft invloed op het sociale leven van respondenten. Vrienden die naar school gaan of een negen-tot-vijf-baan hebben, leven in een ander ritme dan politieagenten in een 24/7-rooster. Dit heeft tot gevolg dat het – vooral na

afronding van de opleiding – moeilijker wordt om vriendschappen met mensen buiten de politie te onderhouden.

Er zijn bij veel respondenten nieuwe vriendschappen met politiecollega's ontstaan. Dit wil zeggen dat een respondent buiten werktijd regelmatig omgaat met politiecollega's. De vriendschappen ontstaan in de eerste plaats in de klas van de Politieacademie. Deze nemen bij sommige respondenten in intensiteit af nadat de opleiding is afgerond. Het basisteam is de tweede context waarin nieuwe vriendschappen ontstaan. Deze vriendschappen lijken vooral te ontstaan na afronding van de opleiding. De beginnende politieagent wordt dan in een basisteam geplaatst en gaat daar (veelal) fulltime aan de slag. Vooral door 'samen op de auto te zitten' leert de beginnende politieagent diens collega's kennen. Daar komen de gesprekken op gang over wie je bent en hoe je bent. Zo ontwikkelen zich vriendschappen, veelal met enkele collega's. De mate waarin 'politievrienden' met elkaar contact hebben in privétijd loopt uiteen. Van 'af en toe' – via wekelijks – naar dagelijks. Er worden uiteenlopende activiteiten ondernomen. Terugkerende activiteiten zijn samen eten en drinken, uitgaan, verjaardagen vieren, films kijken, (online) gamen en sporten. Soms wordt er ook gezamenlijk op vakantie gegaan, in het bijzonder op wintersport. Een deel van de respondenten komt ook bij hun politievrienden 'over de vloer'. De respondenten benoemen vrijwel allemaal dat politievrienden als voordeel hebben dat zij het politiewerk begrijpen. Dit maakt dat over het politiewerk kan worden gesproken. Met het benoemen van dit voordeel wordt impliciet ook een uitspraak gedaan over de (oorspronkelijke) vrienden die niet bij de politie werken. De niet-politiële vrienden begrijpen het werk niet en dat maakt het op dit gebied lastige gesprekspartners. Ook in de politiehumor zijn de niet-politiële vrienden niet thuis. Dit kan voor verwijdering zorgen. Het verdwijnen van vriendschappen buiten de politie en het ontstaan van nieuwe vriendschappen binnen de politie zijn dan ook deels 'communicerende vaten': bij een deel van de respondenten worden de 'oorspronkelijke' vrienden van buiten de politie min of meer 'vervangen' door vrienden van binnen de politie.

De laatste type verandering heeft betrekking op veranderingen in partnerrelaties als gevolg van het werken bij de politie. Het werken bij de politie heeft op twee manieren invloed op de partnerrelaties van respondenten. Er is een klein aantal respondenten dat aangeeft dat hun (nieuwe) beroep heeft bijgedragen aan het 'uitgaan' van hun relatie. Zij denken dat zij zijn veranderd in hun houding en gedrag en dat dit eraan heeft bijgedragen dat er verwijdering heeft plaatsgevonden in de relatie met hun partner. Vanuit het perspectief van de (betreffende) respondenten komt dit vooral doordat zij sneller volwassen zijn geworden dan hun partner en behoefte hebben gekregen aan andere gesprekken dan hun partner wil of kan voeren. Daarnaast is er een groter aandeel respondenten dat diens nieuwe partner binnen de politieorganisatie heeft gevonden. Bij een enkeling ontstond deze relatie al in de klas, maar bij het overgrote deel heeft dit plaatsgevonden in het basisteam. Deze respondenten beschouwen het hebben

van een partner die ook binnen de politie werkt als een voordeel vanwege het wederzijdse begrip met betrekking tot wat het politiewerk inhoudt en met je doet.

De rode draad in de ervaringen van een groot deel van de respondenten is dat het werken bij de politie zorgt voor veranderingen in het sociale netwerk. Deze veranderingen hebben met elkaar gemeen dat 'de' politie dominanter wordt in het netwerk. Vriendschappen van voorheen verdwijnen en er komen (geregeld) 'politievriendschappen' voor terug. Soms wordt er een partner binnen de politie gevonden. De voornaamste factor die in deze veranderingen een rol lijkt te spelen, is dat de politie een wereld op zich is. Een wereld die alleen 'echt' te begrijpen is als je er onderdeel van bent.

4 Conclusies

4.1 *Socialisatie-uitkomsten*

Nieuwkomers nemen stapsgewijs de rol van politieagent aan. Toen zij de eerste keer met het uniform de straat op gingen, voelden zij zich een burger in een uniform. Gedurende de opleiding zijn zij zich steeds meer gaan identificeren met de rol van politieagent en zich hiernaar gaan gedragen. Na verloop van tijd (na de opleiding) ontwikkelt de politieagent een eigen werkstijl en ontstaan er automatismen in de uitvoering van het politiewerk. Het politiewerk voelt 'vertrouwd' en gaat tot op zekere hoogte 'van-zelf'. In een geleidelijk proces van steeds een beetje meer identificatie en bekwaamheid maakt de nieuwkomer zich de politierol eigen.

Ook de sociale integratie – lid worden van de politieorganisatie – is een geleidelijk proces. De beginnende aspirant 'kijkt de kat uit de boom' in het basisteam en constateert dat de omgang met elkaar binnen de politie een aantal 'vreemde' kenmerken heeft, waaronder de humor die met elkaar wordt uitgewisseld. Naarmate de opleiding vordert en zeker als de opleiding is afgerond, neemt de participatie in de gesprekken op de werkvloer toe. De nieuwkomer spreekt zich meer uit in de groep, gebruikt de taal die binnen de politiewereld gangbaar is en doet in meer of mindere mate mee in de humor. In dit proces worden (ook) de basisveronderstellingen over de aard van het politiewerk en de politiewereld eigen gemaakt. Het eigen maken van deze overtuigingen is essentieel voor de sociale integratie. Na verloop van tijd voelt de aspirant zich (veelal) in toenemende mate onderdeel van de politieorganisatie in het algemeen en het basisteam in het bijzonder. Meer dan bij rolbekwaamheid doen zich bij de sociale integratie echter verschillen voor tussen individuen. Voor de een is het 'best wel van-zelfsprekend om te passen in dat politiecultuurtje'. Er zijn echter ook respondenten die jaren na afronding van de opleiding nog ambivalente gevoelens ervaren over hun lidmaatschap: in welke mate past het bij mij en hoor ik er echt bij?

De transformatie van burger naar politieagent uit zich niet alleen in de wereld van de politie. Het 'zijn' van politieagent is voor velen geen 'jas' die na de dienst wordt uitge-

daan: de nieuwkomer verandert in meer of mindere mate als persoon en dit ook voor mensen in hun privéomgeving merkbaar is. Veelvoorkomende veranderingen zijn emotionele verharding, het ontwikkelen van een negatiever mensbeeld en meer directer of opener communiceren. Sommige nieuwkomers gaan negatiever denken over burgers met een migratieachtergrond en schuiven in hun politieke voorkeur op naar rechts. Het is zeer waarschijnlijk dat de aard en omvang van deze veranderingen ook worden beïnvloed door het sociale netwerk in de privéomgeving. Voor een deel van de nieuwkomers geldt dat hun sociale netwerk in de privéomgeving verandert door het werken bij de politie. Het aandeel collega's in het sociale netwerk neemt – onder andere als gevolg van de wens om door de ander begrepen te (kunnen) worden – toe en het aandeel niet-politiële vrienden neemt af.

4.2 *Socialisatieproces en -context*

Vanuit het perspectief van de nieuwkomer wordt het socialisatieproces binnen de politie vooral gekenmerkt door uiteenlopende overgangsmomenten die voor hen veel (symbolische) betekenis hebben. Hierbij kan worden gedacht aan het voor het eerst dragen van het uniform, het kamp bij de start van de opleiding, voor het eerst met het uniform de straat op, het gebruik van het vuurwapen (oefenen), de verandering van derde naar tweede 'man' op de auto, de 'eerste keren' in de uitvoering van het politiewerk, het meemaken van en handelen bij ingrijpende incidenten en de bevordering van aspirant naar politieagent. Deze overgangsmomenten maken dat de nieuwkomer steeds een beetje meer voelt, denkt en doet als politieagent. Het zijn tegelijkertijd veelal momenten die met ambivalente gevoelens over de eigen bekwaamheid en sociale status gepaard gaan.

Er is binnen de politieorganisatie sprake van een gestructureerd, geformaliseerd en geïnstitutionaliseerd socialisatieproces. Dit wil zeggen dat de organisatie de nieuwkomer relevante kennis en ervaringen aanreikt voor de uitoefening van het beroep en de sociale integratie. De nieuwkomer heeft weliswaar zelf veel te ontdekken, maar wordt hierbij zeker niet in het diepe gegooid. Het is een begeleid en geleidelijk proces waarin vooral de praktijkcoach (tijdens de opleiding) en de directe collega's (na de opleiding) in het basisteam een belangrijke rol spelen. De nieuwkomer kijkt vooral naar hen om te leren wat nodig is voor de politierol en de sociale integratie. De (micro)context van het basisteam is daarmee een bepalende context voor het socialisatieproces van de nieuwkomer. 'Het' basisteam bestaat echter niet. Er bestaan tussen basisteams (aanzienlijke) verschillen in de wijze waarop de politierol wordt uitgeoefend en in de manier van omgaan met elkaar. Deze verschillen zijn relevant voor het socialisatieproces en de uitkomsten ervan.

4.3 *Individu in het socialisatieproces*

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat ieder individu een eigen 'socialisatiepad' bewandelt dat tot eigen uitkomsten leidt. Er zijn in zowel de uitkomsten als het proces overeenkomsten tussen individuen aanwezig, maar op een lager detailniveau manifesteren zich vooral verschillen.

In de uitvoering van het politiewerk betreffen deze verschillen vooral de werkstijl van het individu. Iedere politieagent ontwikkelt tot op zekere hoogte een eigen identiteit in de uitvoering van het politiewerk. Dit is bij velen een (pro)actief proces waarin wordt gewerkt aan het eigen 'zijn' als politieagent binnen de bandbreedtes die gelden binnen de politieorganisatie als geheel en het basisteam in het bijzonder. Anders gezegd: het ontwikkelingsproces leidt tot verschillende 'typen' politieagenten. Ook in het proces van sociale integratie doen zich verschillen voor. Op het niveau van de eerdergenoemde basisveronderstellingen bestaan er veel overeenkomsten tussen individuen – want het eigen maken deze basisveronderstellingen lijkt een noodzakelijke randvoorwaarde voor sociale integratie – maar op 'bovenliggende niveaus' manifesteren zich meer verschillen. Voor iedereen geldt dat er aansluiting zal moeten worden gevonden bij de interne interactieprocessen; de wijze waarop dit gebeurt, is divers. Kortom: het socialisatieproces leidt niet tot een en dezelfde collega in de omgang.

Een relevante vraag is hoe de verschillen tussen individuen kunnen worden begrepen. Op basis onze kwalitatieve analyse kan deze vraag indicatief worden beantwoord. De verschillen tussen individuen lijken in de eerste plaats te maken te hebben met het verschil in achtergrond of vertrekpunt tussen nieuwkomers. Je bent al iemand op het moment dat je solliciteert, het selectieproces doorloopt, wordt aangenomen en de wereld van de politie binnentreedt. De nieuwkomer laat diens eerdere (vormende) ervaringen niet achter bij de deur van het politiebureau, maar neemt deze mee in het socialisatieproces waarin het 'zijn' zich verder ontwikkelt. Dit heeft invloed op het verloop van het socialisatieproces. Daarnaast bevinden nieuwkomers zich in een verschillende ontwikkelingsfase op het moment dat zij beginnen bij de politie. Op basis van onze data is het aannemelijk dat een nieuwkomer in de adolescentiefase een grotere neiging heeft om zich aan te passen aan diens sociale omgeving dan een nieuwkomer in een latere ontwikkelingsfase. Een nieuwkomer in een latere ontwikkelingsfase heeft in de regel meer vermogen ontwikkeld om diens eigenheid te bewaren. Deze verschillen hebben gevolgen voor de invloed die de sociale omgeving van de politie op het individu heeft en daarmee op wat de uitkomsten van die beïnvloeding zijn. Een derde factor die invloed lijkt te hebben, is de sekse van het individu. In algemene zin kan worden gesteld dat mannen gemakkelijker voldoen aan de informele normen die binnen de politie gelden voor de uitvoering van het politiewerk en de omgang met elkaar. Deze verschillen duiden erop dat de politiewereld tot op zekere hoogte nog steeds masculien is.

De conclusies over het individu in het socialisatieproces impliceren dat in het socialisatieproces een bepaalde mate van onafhankelijkheid van het individu overeind blijft. De politiewereld heeft invloed op het 'zijn' van de nieuwkomer én tegelijk verdwijnt het oorspronkelijke 'zijn' niet. Het individu ontwikkelt zich in de politiewereld en dit leidt per definitie tot een ander 'zijn' dan het was. In dit proces verschijnt het individu niet als een veranderaar van de status quo van de politieorganisatie, maar het individu valt ook nooit precies met de status quo samen. De politieagent van vandaag lijkt daarmee op de politieagent van gisteren, maar is er zeker geen kloon van.

Lijst van afkortingen

AE	Aanhoudingseenheid
AT	Arrestatieteam
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BE	Bewakingseenheid
Boa	Buitengewoon opsporingsambtenaar
DSI	Dienst Speciale Interventies
ESI	Executief Specifieke Inzet
GGP	Gebiedsgebonden politie
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
HTV	Handhaver, Toezicht en Veiligheid
IBT	Integrale Beroepsvaardigheden Training
LFNP	Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
ME	Mobiele eenheid
OE	Operationeel Expert
OG	Ondersteuningsgroep
OM	Openbaar Ministerie
OpCo	Operationeel Coördinator
OvD	Officier van Dienst
PA	Politieacademie
Pd	Plaats delict
POR	Politieonderwijsraad
PO21	Politieonderwijs 2021
PSI	Politieopleiding Specifieke Inzet
PV	Proces-verbaal
R&O gesprek	Resultaat & Ontwikkelingsgesprek
TCO	Team Collegiale Ondersteuning
VAT	Verdachtenafhandelteam
VIK	Veiligheid, Integriteit en Klachten
VK	Verenigd Koninkrijk
VS	Verenigde Staten
VVC	Veelvoorkomende criminaliteit (wordt vaak gebruikt als aanduiding basisteamrecherche)
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (voorheen Documentatiecentrum)
WVW	Wegenverkeerswet

Deel I Het onderzoek

1 Een noodzakelijk inzicht

Deze publicatie is gebaseerd op een onderzoek naar hoe burgers politieagent worden en socialiseren in de wereld van de politie. Dit hoofdstuk gaat in op de aanleiding, vraagstelling en relevantie van het onderzoek. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een toelichting op de opbouw van het boek.

1.1 Politie als een bepalende identiteit

In ieder beroep en iedere organisatie vindt socialisatie plaats: nieuwkomers leren wat nodig is voor uitvoering van het beroep en voor (succesvolle) participatie in de organisatie (zie o.a. Van Maanen & Schein, 1979). In de politieliteratuur in Nederland wordt er – vaak op basis van onderzoek in Angelsaksische landen – van uitgegaan dat de socialisatie in het politieberoep en de politieorganisatie een sterke, bijna dwingende, werking op het individu heeft (Van Reenen, 2012). In de woorden van Skolnick (2008: 35): ‘Politieaanpak is een allesbepalende identiteit, bijna zoals priester of rabbijn zijn.’ Deze bepalende of dwingende werking wil zeggen dat het lidmaatschap van de beroepsgroep en de organisatie een stevige stempel drukt op de identiteit van het individu en dat het individu (hierdoor) verandert in diens manieren van denken en doen. Er vindt een transformatieproces plaats waarin een burger verandert in een politieagent (Fielding, 1988; Van Maanen, 1972).

De invloed die het socialisatieproces waarschijnlijk heeft op het denken en doen van nieuwkomers binnen de politie maakt dat dit proces belangrijk is voor de nieuwkomer zelf, de politieorganisatie en de maatschappij. Hieruit volgt dat het begrijpen van het socialisatieproces relevant is (zie ook paragraaf 1.3). Het transformatieproces van burger naar politieagent – leren om een politieagent te worden – is in onderzoek beperkt geëxploreerd (zie Heslop, 2011). Dit geldt in het bijzonder voor de politie in Nederland. Hoewel er geregeld is geschreven over het socialisatieproces van burger naar politieagent in Nederland, is dit socialisatieproces in Nederland nog nooit grondig onderzocht. We leunen bij het doen van uitspraken over het socialisatieproces vooral op inzichten uit Angelsaksische landen, terwijl het de vraag is in hoeverre de daar opgedane inzichten van toepassing zijn op de Nederlandse context (zie bijvoorbeeld Terpstra & Schaap, 2011). Deze kennislacune is de primaire reden dat wij dit onderzoek hebben geïnitieerd (zie ook paragraaf 1.3).

1.2 Inzicht in het socialisatieproces van nieuwkomers

Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van een rijk, diepgaand inzicht in het socialisatieproces van nieuwkomers binnen de politie. Met het onderzoek beantwoorden we de volgende algemene probleemstelling:

Hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie?

Met betrekking tot de probleemstelling is een aantal opmerkingen van belang.

De probleemstelling van het onderzoek wordt op basis van het theoretisch kader nader geoperationaliseerd in enkele richtinggevende of attenderende concepten (*sensitizing concepts*) op het gebied van organisatorische socialisatie. Deze worden in het volgende hoofdstuk geformuleerd.

Het onderzoek richt zich op degenen die nieuw instromen in de basisteams van de politie. In deze teams wordt het basispolitiewerk uitgevoerd, dat vooral bestaat uit politiewerk op straat. De meeste nieuwkomers in de operationele onderdelen van de politie komen in de basisteams terecht, al is er sprake van een (sterk) toenemende instroom van nieuwkomers in andere organisatieonderdelen. Dit betreft in het bijzonder directe instroom van recherchekundigen en specialisten in rechercheonderdelen van de politie (zie o.a. Pragt, 2012; Pragt & Zoutendijk, 2013).¹

Het onderzoek richt zich binnen bovenstaande doelgroep op degenen die de opleiding tot allround politiemedewerker volgen (kwalificatieniveau 4). Deze opleiding leidt – bij succesvolle afronding – tot een aanstelling in de functie van generalist gebiedsgebonden politie (GGP) in de rang van hoofdagent. Andere opleidingen zijn niet meegenomen in het onderzoek. Ook respondenten die het nieuwe politieonderwijs (PO21) volgen, zijn niet meegenomen in het onderzoek. Het onderzoek heeft dus betrekking op de opzet van het voormalige initiële of basispolitieonderwijs (PO2.0). In de reflecties op het onderzoek gaan we in op de gevolgen hiervan voor de relevantie van dit onderzoek voor het huidige politieonderwijs (zie paragraaf 12.2.3).

Het onderzoek richt zich op het verloop van het socialisatieproces van nieuwkomers. Om dit verloop in kaart te brengen, is het onderzoek opgezet als een longitudinaal cohortonderzoek (zie hoofdstuk 3). Dit wil zeggen dat we drie groepen respondenten in verschillende fasen (cohorten) hebben gevolgd en dat we op verschillende momenten metingen hebben verricht (longitudinaal). De metingen hebben een kwalitatief karakter. Dit wil zeggen dat de ervaringen van nieuwkomers op een open manier in

¹ Een belangrijke trend is dat een toenemend aantal nieuwkomers niet algemeen executief is opgeleid, maar op basis van een bestaande opleiding als specialist specifiek wordt ingezet (ESI: aanstelling voor specifieke inzet) of als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) is opgeleid (bijvoorbeeld voor arrestantentaken).

kaart zijn gebracht en niet vooraf zijn gestructureerd met het oog op gestandaardiseerde dataverzameling (zie Maso & Smaling, 1988). We zijn ervan overtuigd dat een kwalitatieve benadering op dit moment de meeste waarde toevoegt aan de kennisbasis over socialisatieprocessen binnen de politie in Nederland. In hoofdstuk 3 gaan we hier nader op in.

1.3 Drie redenen die dit onderzoek relevant maken

Dit onderzoek is om – in ieder geval – drie redenen van belang.

De eerste reden is al aangestipt in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk: er is in Nederland geen (grondig) onderzoek verricht naar het socialisatieproces van politieagenten (zie paragraaf 2.3.2). Het ontbreekt aan inzicht in hoe politieagenten het politie(straat)werk leren, leren omgaan met collega's, zich leren verhouden tot de organisatie(cultuur), zelf (eventueel) veranderen door het 'zijn' van politieagent en dergelijke. Volgens De Kimpe et al. (2012) komt dit doordat er binnen de politiewetenschap in Nederland en België weinig interesse bestaat in opleiding en socialisatie. De inzichten die ten aanzien van de socialisatieproces van politieagenten in Nederland worden gebruikt, komen vooral uit Angelsaksische landen. In deze landen bestaat een traditie van socialisatieonderzoek binnen de politie. Er is in de VS (Van Maanen, 1972; Fielding, 1988), het VK (Charman, 2017) en Australië (Chan, 2003) longitudinaal onderzoek verricht naar socialisatie van politiemensen. Het is echter de vraag in welke mate de inzichten die hierbij zijn opgedaan van toepassing zijn op de Nederlandse context (zie ook Terpstra & Schaap, 2011). Daarnaast is er in Europees verband vergelijkend onderzoek verricht naar opleiding en socialisatie van politieagenten in zeven landen (zie Bjørge & Damen, 2020), maar hier is Nederland niet in meegenomen. Kortom: er is sprake van een gebrek aan kennis over het socialisatieproces van politieagenten in Nederland.

Wat maakt dat inzicht in het socialisatieproces van politieagenten in Nederland maatschappelijk of praktisch relevant is? Deze relevantie heeft in de eerste plaats te maken met de positie van de politie binnen de democratische rechtsstaat en samenleving. De politiefunctie is voor een samenleving essentieel, omdat deze is bedoeld om het gedrag van mensen in overstemming te houden of te brengen met de normen en regels die binnen de samenleving gelden om zo ieders veiligheid te beschermen (zie bijvoorbeeld Stol, 2021). De politie heeft een bijzondere en unieke positie binnen deze politiefunctie: zij heeft – meer dan enige andere partij – mogelijkheden om met dwangmiddelen te interveniëren in het domein van individuele burgers en particuliere organisaties. Hierbij kan inbreuk worden gemaakt op de grondrechten van burgers. Het optreden van de politie moet rechtmatig zijn (normatieve legitimiteit), maar ook door de samenleving worden geaccepteerd (sociale legitimiteit). Het politiewerk luistert dus nauw. In het politiewerk zie je – in de woorden van Nap (2014) – de rechtsstaat in actie. Het politieonderwijs stelt aanstaande politieagenten in staat om zich de bekwaamheden en kernwaarden van het beroep eigen te maken (zie Gieling, van der Wal & Stronks,

2021). Er bestaat echter weinig inzicht in hoe dit proces van ‘eigen maken’ in Nederland verloopt. Dit onderzoek geeft hier inzicht in en is daarom relevant: hoe leren nieuwkomers het politievak en hoe ontwikkelen zij zich tot lid van de politieorganisatie?

Daarnaast kan worden geconstateerd dat het politiewerk in de samenleving en de manier van omgaan binnen de politieorganisatie niet altijd verlopen zoals gewenst is.² Analyses van problemen met betrekking tot het functioneren van de politie wijzen vaak op de cultuur van de politie als een van de oorzaken (zie ook Terpstra, 2009; Van Reenen, 2022). Van Reenen (2022: 153) formuleert het als volgt: ‘De aanpak van de politiecultuur is het centrale thema voor iedereen die iets wil met de politie.’ Anders gezegd: cultuurverandering wordt vaak als de hefboom voor verandering van de manier van werken en omgaan binnen de politie gezien. Hierbij wordt er geregeld van uitgegaan dat ‘de’ politiecultuur kan worden veranderd door (veel) nieuwkomers in te laten stromen en hen (‘goed’) op te leiden (Van Reenen, 2012). De gedachte is: door nieuwe mensen in het interactiesysteem te brengen, kunnen de dominante manieren van denken en doen in de organisatie worden beïnvloed (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Deze manier van redeneren houdt weinig rekening met het socialisatieproces van nieuwkomers dat plaatsvindt. Als het socialisatieproces inderdaad zo dwingend is als wel eens wordt verondersteld (zie paragraaf 1.1), dan zullen nieuwkomers zich (snel) aanpassen aan de status quo en niet zomaar voor verandering zorgen. Het is ook daarom van belang meer inzicht te verkrijgen in het socialisatieproces: hoe wordt ‘de’ organisatiecultuur overgedragen en in welke mate vindt identificatie of juist separatie plaats? Wat zegt dit over de continuïteit van politiecultuur?

1.4 Een boek in drie delen

Dit boek bestaat uit drie delen.

Deel I gaat over het onderzoek. Dit hoofdstuk heeft vooral in het teken gestaan van de relevantie van het onderzoek. Hoofdstuk 2 behandelt het theoretisch kader over organisatorische socialisatie en eindigt met de operationalisering van de probleemstelling. In hoofdstuk 3 wordt beschreven hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd.

Deel II brengt het socialisatieproces – zo chronologisch mogelijk – in beeld. Hoofdstuk 4 gaat over bij de politie komen: wat maakt dat deze nieuwkomers bij de politie wilden werken en hoe is het proces van selectie verlopen? Hoofdstuk 5 behandelt de ervaringen van de respondenten op school, te weten: de Politieacademie. In hoofdstuk 6 staan de ervaringen in de praktijk – gedurende de opleiding – centraal. Hoofdstuk 7 gaat in op de ervaringen in de periode daarna.

2 Zie voor een recent voorbeeld de analyse van het werkklimaat en de sociale veiligheid in het basisteam Rotterdam Centrum (zie Governance & Integrity, 2024).

Deel III beschrijft enkele kernthema's in het socialisatieproces waarbij de ontwikkeling door de tijd heen zoveel als mogelijk wordt geduid. Deze kernthema's zijn ondergebracht in de volgende hoofdthema's:

- Leren van het politievak (hoofdstuk 8).
- Motivatie voor het politiewerk (hoofdstuk 9).
- Verhouding tot 'de' politieorganisatie (hoofdstuk 10).
- Persoonlijke veranderingen (hoofdstuk 11).

Deel IV is het laatste deel van het boek en behandelt de conclusies en reflecties (hoofdstuk 12). De conclusies geven antwoord op de probleemstelling. In de reflecties nemen wij de ruimte om te reflecteren op het onderzoeksproces én om te verkennen wat de uitkomsten van dit onderzoek ons vertellen over vraagstukken ten aanzien van politieonderwijs, politie(straat)werk, politieorganisatie, politiecultuur en politiemens.

In de bijlage is een beschrijving van de opbouw van het door de respondenten gevolgde politieonderwijs (PO2.0) opgenomen.

2 Theorie over organisatorische socialisatie

Dit onderzoek gaat over organisatorische socialisatie binnen de politie. In dit hoofdstuk wordt theorie over organisatorische socialisatie behandeld met als doel om het empirisch onderzoek te richten. Daarnaast wordt op hoofdlijnen ingegaan op het socialisatieonderzoek dat binnen de politie is verricht. Wat is kenmerkend voor dit onderzoek? Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de richtinggevende concepten voor dit onderzoek.

2.1 Definitie en plaatsbepaling van organisatorische socialisatie

2.1.1 *Socialisatie*

Socialisatie is een sociologisch begrip. Dit wil zeggen dat gedrag van de mens wordt verklaard vanuit de verbanden die mensen met elkaar vormen. De meest eenvoudige, algemene definitie van socialisatie is 'de manier waarop de samenleving het individu vormt en transformeert' (Darmon, 2024: 19). Berger & Luckmann (1967: 130) gebruiken een meer complexe definitie, die relevant is omdat deze zich niet beperkt tot de samenleving. Zij definiëren socialisatie als '... de alomvattende en consistente integratie van een individu in de objectieve wereld van een samenleving of een sector daarvan.' Socialisatie gaat in de kern om hoe een nieuwkomer wordt beïnvloed door onderdeel te zijn van een sociaal systeem. Door om te gaan met mensen die al langer onderdeel zijn van het sociale systeem, leert de nieuwkomer wat het betekent om lid te zijn van een sociaal systeem.

Het socialisatieproces verwijst naar het transformatieproces waarin het individu opvattingen en gedragspatronen ontwikkelt die voor (succesvolle) participatie in een sociaal systeem noodzakelijk zijn (Berger, 1966; Gergen, 1974). Darmon (2024: 22) formuleert het als volgt: 'Socialisatie vormt ons, lichaam en ziel, maar het transformeert ons ook, en deze dialectische relatie tussen vormen en hervormen van het individu is het hart van socialisatie.' In de benadering van Darmon (2024) wordt nadruk gelegd op het dynamische en continue karakter van socialisatie: het resultaat van het socialisatieproces wordt weliswaar 'ingebed' in het individu en heeft een zekere mate van duurzaamheid, maar het socialisatieproces gaat gedurende het gehele leven van het individu door.

In de literatuur over socialisatie wordt veelal onderscheid gemaakt tussen primaire en secundaire socialisatie (Berger & Luckmann, 1967; Darmon, 2024). Dit onderscheid wordt op verschillende manieren gedefinieerd (zie Darmon, 2024). Wij volgen de lijn van Berger & Luckmann (1967) die primaire socialisatie beschouwen als het proces waarin een kind leert om onderdeel te worden van de maatschappij. In dit proces spelen de ouders van een kind en andere familieleden een belangrijke rol, maar het is gevarieerder dan dat. Er zijn meer actoren die een rol spelen, zoals een eventuele kinderopvang en de basisschool. De secundaire socialisatie heeft betrekking op ieder proces van socialisatie dat daarna plaatsvindt, bijvoorbeeld in relatie tot onderwijs, religieuze gemeenschappen en arbeidsorganisaties. Secundaire socialisatie speelt zich meer dan primaire socialisatie af in de wereld van bureaucratieën (Darmon, 2024). Het al (primaire) gesocialiseerde individu gaat zich verhouden tot en integreert in nieuwe domeinen van een samenleving. De arbeidsorganisatie kan worden beschouwd als de institutie die bij de secundaire socialisatie van veel mensen de belangrijkste rol speelt (Van Maanen, 1979). Dit komt onder andere doordat mensen in arbeidsorganisaties relatief veel tijd doorbrengen en samenwerken met anderen. Professionele of organisatorische socialisatie wordt daarom ook wel als het hart van secundaire socialisatie beschouwd (Darmon, 2024). Organisatorische socialisatie is het leidende begrip voor dit onderzoek.

2.1.2 *Organisatorische socialisatie*

Nieuwkomers in een organisatie ervaren doorgaans een zekere mate van onbekendheid en onzekerheid. Ze zijn onzeker over hun rol en over hoe goed ze hun werk zullen doen, en ze zijn zich niet bewust van passende en aanvaardbare manieren om zich te gedragen in de organisatie. Volgens Saks en Gruman (2012) zijn nieuwkomers in feite als vreemdelingen in een nieuw land. Deze ‘vreemdelingen’ moeten leren hoe ze moeten denken, hoe ze zich moeten gedragen en hoe ze moeten omgaan met andere leden van de organisatie willen ze geaccepteerde en effectieve leden van de organisatie worden. Hun leerproces beperkt zich dus niet tot de technische vereisten van het werk leren. Ze moeten ook het sociale gedrag en de houding leren die aanvaardbaar en vereist zijn om een goed functionerend lid van de organisatie te worden. De periode en het proces waarin deze transformatie plaatsvindt, staat bekend als organisatorische socialisatie: het socialiseren van een nieuwkomer in het sociale systeem van een organisatie in verband met het uitvoeren van werk (Wanberg, 2012).¹

De ontwikkeling van theorie over organisatorische socialisatie is op gang gekomen in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw (zie Ashford & Nurmohamed, 2012). Pionierswerk is verricht door Van Maanen & Schein (1979). Zij definiëren organisatorische socialisatie als ‘... het proces waarbij een individu de sociale kennis en vaardig-

1 Het kan ook gaan om iemand die binnen een organisatie aan een nieuwe rol begint, al gaat het in de literatuur vooral over de nieuwkomer (zie Wanberg, 2012).

heden verwerft die nodig zijn om een organisatorische rol op zich te nemen' (Van Maanen & Schein, 1979: 21). Het betreft het proces waarin het individu zich in de organisatie ontwikkelt van een 'outsider' naar een 'insider' (Louis, 1980). Het begrip organisatorische socialisatie vertoont overlap met professionele socialisatie, ook wel beroepssocialisatie genoemd (Ashford & Nurmohamed, 2012). Professionele socialisatie heeft betrekking op het proces waarin een individu kennis en vaardigheden verwerft die specifiek zijn voor het beroep. Dit betreft ook de internalisering van de professionele normen en waarden die bij het beroep horen (zie bijvoorbeeld Auster, 1996). Kortom: waar organisatorische socialisatie meer nadruk legt op de organisatie, focust professionele socialisatie meer op het beroep. In dit onderzoek gaan we pragmatisch met dit onderscheid om, omdat het in dit onderzoek zowel gaat om de politieorganisatie als om het politieberoep. Er is in Nederland ook maar één politieorganisatie waarin het politieberoep wordt uitgeoefend. In die zin vallen organisatie en beroep samen.² We hanteren de term 'socialisatie' en gebruiken voor het theoretisch raamwerk vooral theorie over organisatorische socialisatie, omdat organisatorische socialisatie meer dan professionele socialisatie een eigenstandige basis in de organisatieliteratuur heeft.

Organisatorische socialisatie heeft een relatie met het begrip organisatiecultuur: organisatorische socialisatie is voor een deel namelijk gericht op het leren van de organisatiecultuur, leidend tot gedragingen van de nieuwkomer die binnen of bij de organisatiecultuur passen. Maar wat is organisatiecultuur? Er zijn vele definities van (Ten Bos, 1995). Wij maken gebruik van de operationalisering van Martin (2002: 3):

'Wanneer organisaties worden onderzocht vanuit een cultureel oogpunt, wordt de aandacht gevestigd op aspecten van het organisatieleven die historisch vaak zijn genegeerd of onvoldoende bestudeerd, zoals de verhalen die mensen vertellen aan nieuwkomers om uit te leggen "hoe de dingen hier worden gedaan", de manieren waarop kantoren zijn ingericht en persoonlijke spullen al dan niet worden uitgesteld, grappen die mensen vertellen, de werksfeer, de relaties tussen mensen, enzovoort.'

De cultuurelementen die in bovenstaande definitie worden aangehaald, zijn de artefacten van organisatiecultuur: dat wat je kunt waarnemen door te zien, horen en voelen wanneer je in een organisatie rondloopt. Volgens Schein (1985) ligt er onder deze artefacten een 'cultuurlaag' van beleden waarden. Dit zijn de (kern)waarden die worden nagestreefd: hoe de dingen zouden moeten zijn. Het derde niveau is de 'diepste laag', die bestaat uit de onderliggende basisveronderstellingen. Dit zijn de onbewuste, vanzelfsprekende overtuigingen die van invloed zijn op het handelen van medewerkers: hoe we hier de dingen doen. Deze overtuigingen worden nooit ter discussie gesteld en zijn volgens Schein (1985) de basis van een organisatiecultuur.

2 Binnen de nationale politieorganisatie is er vanzelfsprekend variëteit: de organisatie bestaat uit talloze organisatieonderdelen. In dit onderzoek heeft deze variëteit betrekking op de basisteams.

Organisatorische socialisatie is het proces waarin nieuwkomers (onder andere) over de organisatiecultuur leren en zich ertoe gaan verhouden. Het begrijpen en ‘eigen maken’ van de organisatiecultuur kan worden gezien als een indicatie van een succesvolle transformatie van nieuwkomer naar volwaardig lid van de organisatie (Kramer, 2010). Hierbij wordt er – zeker in de vroegere theorieën over organisatorische socialisatie – van uitgegaan dat het socialisatieproces is gericht op het in stand houden van de organisatiecultuur (Van Maanen & Schein, 1979). In het vervolg wordt duidelijk dat er in latere socialisatietheorieën meer aandacht is voor de wederzijdse aanpassing tussen nieuwkomer en organisatie en daarmee ook meer ruimte is voor de idee dat het socialisatieproces ook kan bijdragen aan verandering van organisatiecultuur.

2.1.3 *Ontwikkeling van theorie over organisatorische socialisatie*

Er is niet één theorie over organisatorische socialisatie. Er bestaat een variëteit aan benaderingen (Saks & Ashforth, 1997).³ De theorie die is ontwikkeld door Van Maanen & Schein (1979) wordt nog steeds veel gebruikt en is invloedrijk. In deze theorie zijn verschillende socialisatietechnieken of -praktijken uitgewerkt die in organisaties worden gebruikt om nieuwkomers te socialiseren, waaronder het organiseren van gemeenschappelijke ervaringen en het inzetten van een rolmodel. In de loop der jaren is er enige kritiek op deze benadering gekomen, omdat nieuwkomers impliciet als passieve actoren worden gezien, die het socialisatieproces als het ware ‘ondergaan’ en die zich aanpassen aan de heersende waarden, normen en gedragspatronen (Ashforth & Saks, 1996; Jones, 1986). Anders gezegd: er ligt vooral veel nadruk op assimilatie door de nieuwkomer.

Deze kritiek heeft geleid tot meer aandacht voor de (pro)actieve rol die nieuwkomers hebben in de wijze waarop zij socialiseren en de doelen die zij hierbij nastreven (zie ook Ashford & Nurmohamed, 2012).⁴ Er is in theorieontwikkeling meer nadruk komen te liggen op hoe nieuwkomers het socialisatieproces interpreteren en erop reageren (Jones, 1986). Een voorbeeld is het werk van Ashford & Black (1996) waarin onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende aanpassingsstrategieën van nieuwkomers, waaronder het stellen van vragen en het observeren van anderen. Deze toenemende nadruk op de (pro)actieve rol van de nieuwkomer heeft tot gevolg dat organisatorische socialisatie meer wordt gezien als een dynamisch proces van wederzijdse beïnvloeding tussen organisatie en nieuwkomer (Berkelaar & Harrison, 2019; Moyson et al., 2018). In dit verband worden ook wel de begrippen assimilatie (invloed van de organisatie) en individualisatie of personalisatie (invloed van de nieuwkomer) gebruikt. De uitkom-

3 Theorieën over socialisatie borduren vaak voort c.q. maken gebruik van andere theorieën, waaronder theorieën over het hanteren van onzekerheid, betekenisgeving, sociale uitwisseling en sociale identiteit (zie Kramer, 2010 voor een overzicht).

4 Deze ontwikkeling vloeit voort uit de algemene literatuur over socialisatie waarin het functionalisme is aangevuld met het interactionisme (zie Darmon, 2024).

sten van het socialisatieproces zijn het resultaat van de wisselwerking tussen beide waarbij ervan uit wordt gegaan dat er tussen beide spanning bestaat (zie Kramer, 2010).⁵

2.2 Aspecten van organisatorische socialisatie

2.2.1 *Uitkomsten van organisatorische socialisatie*

Het proces van organisatorische socialisatie is een transformatieproces dat bij de nieuwkomer tot bepaalde uitkomsten leidt. In de literatuur over organisatorische socialisatie wordt geregeld onderscheid gemaakt tussen twee type uitkomsten: directe of proximale uitkomsten én indirecte of verder weg gelegen uitkomsten (Bauer & Erdogan, 2012).

De directe uitkomsten hebben onder andere betrekking op rolduidelijkheid, geloof in eigen kunnen (zelfeffectiviteit) en sociale integratie (zie bijvoorbeeld Bauer et al., 2007; Cooper-Thomas, Van Vianen & Anderson, 2004). Op het moment dat er sprake is van rolduidelijkheid, zelfeffectiviteit en sociale integratie, is de aanpassing van de nieuwkomer – als het ware – voltooid. De nieuwkomer heeft dan de benodigde kennis, vaardigheden, houdingen en gedragingen verworven, die nodig zijn voor het vervullen van diens rol in de organisatie (Berkelaar & Harrison, 2019). De nieuwkomer voelt zich bekwaam in diens rol en ervaart dat die wordt geaccepteerd door collega's en daarmee een onderdeel is van de organisatie (Ashford & Nurmohamed, 2012). Er is dan sprake van een groeiende identificatie met de organisatie en internalisering van de waarden en basisveronderstellingen van de organisatie (Feldman, 1981; Van Maanen & Schein, 1979). Kortom: de nieuwkomer is geen nieuwkomer meer, maar is een effectief lid van de organisatie geworden (Moyson et al., 2018). Aan deze ontwikkeling ligt een leerproces ten grondslag (zie paragraaf 2.2.2). De directe uitkomsten van het socialisatieproces worden om die reden ook wel gedefinieerd als leeruitkomsten. Fisher (1986) maakt onderscheid tussen vijf type leeruitkomsten, die deels overlappen met wat hiervoor is opgenomen over bekwaamheid in de rol en die onderdeel zijn van de organisatie: leren wat je nog hebt te leren, leren over de organisatie, leren over het functioneren in de groep, leren om het werk uit te kunnen voeren en persoonlijk leren (leren over jezelf).

De indirecte uitkomsten hebben onder andere betrekking op de prestaties, op commitment of loyaliteit, motivatie, werktevredenheid, intentie om bij de organisatie te blijven en soms ook op aspecten als stress (zie bijvoorbeeld Bauer et al., 2007; Moyson et al., 2018). Deze uitkomsten worden indirect genoemd omdat ervan uit wordt gegaan dat

5 Zie Verhaege (2012) die stelt dat zich bij identiteitsontwikkeling voortdurend twee processen gelijktijdig voordoen: identificatie en separatie. Identificatie verwijst naar de spiegeling aan de ander. Separatie verwijst naar het afzetten tegen de ander. Identiteit is steeds het tijdelijke resultaat van de wisselwerking tussen samenvallen (identificatie) en afstand nemen (separatie), aldus Verhaeghe. Die wisselwerking geeft een spanningsveld, dat zich bijvoorbeeld voordoet in de relatie tussen ouder en kind.

deze minder direct samenhangen met het verloop van het socialisatieproces. Anders gezegd: er spelen nog veel meer (intermediërende) factoren een rol.

2.2.2 *Proces van organisatorische socialisatie*

Onderzoek naar organisatorische socialisatie richt zich niet alleen op de uitkomsten, maar ook op het proces dat leidt tot de uitkomsten (Bauer, Callister & Morrison, 1998). Al vanaf de eerste theorieën over – en het eerste onderzoek naar – organisatorische socialisatie wordt er onderscheid gemaakt tussen verschillende fasen in het socialisatieproces (Ashford & Nurmohamed, 2012; Kramer, 2010). Dit betreft in de regel de volgende fasen:

- Anticipatiefase: de fase voordat de nieuwkomer de organisatie ‘binnentreedt’⁶. In deze fase gaat het vooral om de verwachtingen die iemand heeft van zowel het werk als de organisatie.
- Ontmoetingsfase: de fase waarin de nieuwkomer de eerste ervaringen in de organisatie opdoet en leert hoe het werk en de organisatie zijn. In deze fase vinden op het niveau van het individu de eerste veranderingen plaats.
- Aanpassingsfase: de fase waarin de nieuwkomer zich aanpast aan de functie en de organisatie en steeds meer een ‘insider’ wordt.
- Stabiliseringsfase: de fase waarin de nieuwkomer een volwaardig lid van de organisatie is en volledig is geïntegreerd in de functie en organisatie.

De fasen geven inzicht in hoe het socialisatieproces op hoofdlijnen verloopt, al is het lineaire, sequentiële karakter van de fasen ook bekritiseerd (zie Ashford & Nurmohamed, 2012; Fisher, 1986). In de praktijk is socialisatie niet altijd een lineaire, opgaande lijn, maar kunnen zich bijvoorbeeld gebeurtenissen voordoen die resulteren in een reductie van de aanpassing die reeds heeft plaatsgevonden. In algemene zin wordt in de theorie aangenomen dat de sterkste mate van socialisatie plaatsvindt in de eerste periode na toetreding tot de organisatie (zie bijvoorbeeld Ashforth & Saks, 1996; Bauer & Green, 1994). Tot slot kan worden opgemerkt dat het socialisatieproces geen vooraf bepaald einde heeft. In de literatuur wordt dit einde vaak gedefinieerd in termen van een voltooide aanpassing door het individu (zie bijvoorbeeld Cooper-Thomas & Anderson, 2005; zie de vorige subparagraaf).

Uit de literatuur komt naar voren dat het socialisatieproces – vanuit het perspectief van de nieuwkomer – in belangrijke mate een leerproces is dat wordt beïnvloed door organisatorische en individuele factoren (zie bijvoorbeeld Fisher, 1986; Klein & Heuser, 2008; Moyson et al., 2018). Anders gezegd: leren staat in het hart van het proces van organisatorische socialisatie (Cooper-Thomas & Anderson, 2005). Het leren vindt vanuit het perspectief van de nieuwkomer zowel bewust als onbewust plaats. Hierbij is

6 Omdat het gaat om de periode voordat het individu de organisatie daadwerkelijk binnentreedt, wordt door sommigen de term pre-socialisatiefase gebruikt (zie bijvoorbeeld Möberg, 2020).

door Darmon (2024) opgemerkt dat organisatorische socialisatie (logischerwijs) een meer reflexief en bewust proces is dan primaire socialisatie. In de literatuur wordt ervan uitgegaan dat het leren in het socialisatieproces in essentie is gericht op het reduceren van de onzekerheid en angst ('anxiety'), die gepaard gaat met het betreden van een vreemd territorium (Katz, 1980). Deze onzekerheid is het grootst wanneer er sprake is van een transitie in rol, bijvoorbeeld de transitie van burger naar student en van student naar agent (Van Maanen & Schein, 1979). Deze transitieperioden worden in de literatuur ook wel *boundary passages* genoemd (Tuttle, 2002).

De onzekerheid van de nieuwkomer heeft onder andere betrekking op de functie-uitoefening (*role-related anxiety*) en status in de groep (*social anxiety*) (Kramer, 2010; Louis, 1980). Uit de onzekerheid die door de nieuwkomer wordt ervaren, vloeien bepaalde (sociale) behoeften voort. Schein (1985) maakt onderscheid in drie behoeften: de behoefte aan inclusie, de behoefte aan controle op de omgeving en de behoefte aan acceptatie en intimiteit. De onzekerheid en daaruit voortvloeiende behoeften motiveren de nieuwkomer om zo snel mogelijk te leren wat het betekent om de gevraagde rol in de organisatie te vervullen en lid te zijn van de (beroeps)groep (Feldman, 1981). Meer specifiek gaat het dan om het leren van (onder andere) de werkzaamheden in de functie, de manier van omgaan met collega's en leidinggevendenden, de taal die in de organisatie wordt gebruikt, de humor, en de formele en informele regels (inclusief politieke processen) in de organisatie (zie o.a. Chao et al., 1994). Een belangrijk deel van wat er wordt geleerd heeft het karakter van sociale kennis: de waarden, normen en gedragspatronen die nodig zijn om te kunnen functioneren als een lid van de organisatie (zie Schein, 1968). Door zich te identificeren met de (beroeps)groep worden normen, waarden, houdingen en gedragingen geïnternaliseerd en gaat het individu erbij horen (Asforth & Meal, 1989). In dit proces moet het individu soms ook iets van zichzelf opofferen ('afleren'). Het individu betaalt in dat opzicht een prijs voor diens lidmaatschap (Schein, 1968). Er is hierbij sprake van een 'ingebakken' spanning tussen volledige vermenging met de groep (identificatie) en de wens tot autonomie en onafhankelijkheid (separatie) ten opzichte van de groep (Schein, 1985; zie ook Verhaege, 2012). Volledige vermenging betekent verlies van persoonlijke identiteit, terwijl te veel autonomie tot verlies van lidmaatschap kan leiden. Het hanteren van deze spanning is onderdeel van het socialisatieproces.

De eerdergenoemde proactieve gedragingen geven invulling aan de wijze van leren, waaronder het observeren van anderen, het stellen van vragen en het verzoeken om feedback. De relaties en interacties met collega's zijn cruciaal in het leerproces (zie Ashford & Nurmohamed, 2012). Nieuwkomers identificeren mensen in de organisatie – dan wel krijgen die aangewezen – die hen kunnen helpen in het omgaan met onzekerheden in hun nieuwe rol en context. De interactie met deze *socialization agents* faciliteert het socialisatieproces (Tuttle, 2002). In interacties met deze significante anderen ontstaat betekenis over wat het inhoudt om lid van de (beroeps)groep te zijn

(Moreland, Levine & McMinn, 2001). Hierbij is er veelal sprake van het prototype van de groep. Dit prototype omvat de (impliciete) beelden van de ideale collega.

Met betrekking tot het proces moet tot slot worden opgemerkt dat er in de literatuur op wordt gewezen dat socialisatie meer is dan een sociaal-cognitief proces waarin leren plaatsvindt. Het is ook een emotioneel proces waarin onder andere teleurstelling en twijfel een rol spelen (Bullis & Bach, 1989). De nieuwkomer moet deze emoties in het socialisatieproces (leren) hanteren. In onderzoek naar organisatorische socialisatie hebben emotionele processen vooralsnog veel minder aandacht of nadruk gekregen dan de sociaal-cognitieve processen (Ashford & Nurmohamed, 2012).

2.2.3 *Context van organisatorische socialisatie*

Het socialisatieproces vindt plaats in een (organisatorische) context. Op basis van literatuur kan een onderscheid worden gemaakt tussen de micro-, meso- en macrocontext.

De microcontext bestaat uit het team of de werkgroep waarvan de nieuwkomer een onderdeel wordt. Dit is de primaire context voor organisatorische socialisatie (zie o.a. Feldman, 1981; Moreland et al., 2001). In theorie over organisatorische socialisatie wordt aangenomen dat de directe collega's van de nieuwkomer veel invloed hebben op diens socialisatieproces. Dit zijn – met andere woorden – belangrijke *socialization agents*.

De meso-context is de bredere organisatorische context waarbinnen socialisatie plaatsvindt. Deze context bepaalt onder andere wat het karakter is van het socialisatieproces. Hierbij is er sprake van een spectrum met aan de ene kant een gestructureerd, geformaliseerd en geïnstitutionaliseerd socialisatieproces en aan de andere kant een ongepland, informeel en sterk individuele socialisatie-ervaring (Ashforth et al., 2007; Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979). Bij een geïnstitutionaliseerd socialisatieproces reikt de organisatie de nieuwkomer relevante kennis en ervaringen aan. Er zijn allerlei socialisatie- of oriëntatiepraktijken aanwezig (Klein & Heuser, 2008). De nieuwkomer wordt hierdoor als het ware in de organisatiecultuur 'gevoegd' (Ashforth et al., 2007). Bij een geïndividualiseerde aanpak moet de nieuwkomer veel meer zelf uitvogelen 'hoe het hoort'. Dit wordt ook wel een 'sink or swim'-benadering genoemd (Ashforth et al., 2007). Onderzoek laat zien dat geïnstitutionaliseerde socialisatie door de bank genomen veel invloed heeft op de nieuwkomer en dat het resulteert in aanpassing van het individu aan diens rol, terwijl de geïndividualiseerde benadering meer kans geeft op rolinnovatie (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).⁷ Organisaties die nieuwkomers bestaande identiteitssymbolen afpakken – bijvoorbeeld door het haar af te scheren – en

⁷ Van Maanen & Schein (1979) maken in dit verband een onderscheid tussen een 'custodial orientation' (bewaren, beschermen) en een 'innovative orientation' van de nieuwkomer ten opzichte van diens rol.

hen voorzien van nieuwe symbolen en rigide gedragsregels, worden ook wel gedefinieerd als ‘gulzige instituties’ (Coser, 1974). Gulzig verwijst naar de wijze waarop de institutie het individu – in termen van identiteit, loyaliteit en tijd – vrijwel volledig in beslag neemt.⁸

De macro-context komt in theorie over socialisatie beperkt aan bod. De aanwezigheid en het belang van deze context zijn wel af te leiden uit onderzoek naar socialisatie waarin wordt gebruikgemaakt van (macro)sociologische theorieën. Een voorbeeld is het onderzoek van Chan (2003) naar socialisatie van politiemensen in Australië (zie paragraaf 2.3.1). Ze maakt in dit onderzoek gebruik van de theorie van Bourdieu (1977) die onderscheid maakt tussen habitus, kapitaal en veld. De toelichting van deze theorie valt buiten de bedoeling van dit hoofdstuk. Van belang is op te merken dat Chan (2003) deze theorie gebruikt om te benadrukken dat de ontwikkeling van de normen, waarden, houdingen en gedragingen (habitus) niet los kan worden gezien van de sociale, politieke en juridische condities waarbinnen de politieorganisatie functioneert (veld). Zo merkt ze op dat het politieberoep een relatief lage prestige heeft in economische termen, maar tegelijkertijd veel maatschappelijke en politieke steun heeft. Dit komt doordat politiewerk inherent politiek is en een belangrijke symbolische positie in de samenleving heeft (goed/kwaad). Dit beïnvloedt het individu. Anders gezegd: de macro-context kan, naast de micro- en meso-context, van invloed zijn op het socialisatieproces.⁹

2.2.4 *Individu in het socialisatieproces*

In actuele theorieën over organisatorische socialisatie wordt er – zoals eerder aangegeven – vanuit dat het individu een actieve actor is in het socialisatieproces (zie Tuttle, 2002). De nieuwkomer investeert op uiteenlopende manieren in het socialisatieproces en geeft actief betekenis aan allerlei signalen over ‘hoe het hier hoort’. Anders gezegd: het individu oefent door middel van diens gedrag invloed uit op het verloop van het socialisatieproces (Cooper-Thomas & Burke, 2012). In de literatuur wordt in dit verband ook wel gesproken over *newcomer proactive behavior*. Hieronder vallen uiteenlopende gedragingen, waaronder het stellen van vragen en vragen om feedback. Deze proactieve gedragingen zijn in sommige gevallen niet alleen gericht op het (effectief) invoegen in de status quo, maar ook op het veranderen van de status quo (zie Bell & Staw, 1989). De nieuwkomer verschijnt dan als veranderaar, bijvoorbeeld door ge-

8 ‘Vrijwel’ is een belangrijke toevoeging. Als alle aspecten van het leven worden ingebed in, dan wel worden beïnvloed door, hetzelfde institutionele raamwerk, wordt er gesproken van een totalitaire institutie (zie Darmon, 2024). Hierbij kan *onder andere* worden gedacht aan opname in instellingen voor geestelijke gezondheidszorg of gevangenis.

9 Ook Çankaya (2011) benadrukt dat de normbeelden die binnen een politieorganisatie (meso) of politieteam (micro) circuleren – bijvoorbeeld het normbeeld van de neutrale politieagent – samenhangen met onder andere de staatsrechtelijke context waarbinnen de politie functioneert.

dragspatronen actief ter discussie te stellen (Tuttle, 2002). Als dit voldoende invloed heeft, kan de organisatie(cultuur) – hoe minimaal ook – veranderen.

Naast het gedrag van de nieuwkomer in het socialisatieproces zijn ook de eigenschappen van het individu van invloed op het (verloop van het) socialisatieproces (zie onder andere Ashforth et al., 2007). Het gaat om een variëteit aan kenmerken, waaronder leeftijd, geslacht, normen en waarden (Moyson et al., 2018; Tuttle, 2002). De invloed van deze individuele eigenschappen maakt dat zich binnen dezelfde organisatorische context verschillen tussen individuen voordoen (Jones, 1983). Vooral eerdere werk- en leerervaringen lijken veel invloed te hebben en verschillen tussen individuen te verklaren. Uit onderzoek komt naar voren dat de socialisatietactieken van de organisatie – gericht op conformering door het individu – minder impact hebben op nieuwkomers die al werkervaring hebben (zie bijvoorbeeld Kramer, Callister & Turban, 1995). Dit punt maakt duidelijk dat de invloed van verschillen tussen individuen op het socialisatieproces niet alleen of zozeer te maken hebben met het individu, maar ook en vooral met de wisselwerking tussen organisatie en individu: de houding en het gedrag van een nieuwkomer bij ‘binnenkomst’ zijn van invloed op hoe collega’s reageren – en hoe collega’s reageren is weer van invloed op de houding en het gedrag van de nieuwkomer (Bauer, Callister & Morrison, 1998).

2.3 Socialisatieonderzoek binnen de politie

2.3.1 Socialisatieonderzoek in Angelsaksische landen

Socialisatieonderzoek binnen de politie is – zoals aangegeven in hoofdstuk 1 – vooral uitgevoerd in Angelsaksische landen. Het pionierswerk is verricht door John Van Maanen (1972) in de VS. Van Maanen heeft gedurende negen maanden observatieonderzoek in een politiekorps verricht.¹⁰ De respondenten die zijn geobserveerd en geïnterviewd, bevonden zich op verschillende momenten in hun loopbaan. In *Observations on the making of policemen* beschrijft hij de ervaringen van respondenten in het socialisatieproces op basis van een onderscheid in verschillende fasen (zie ook paragraaf 2.2.2). Een rode draad in zijn bevindingen is dat nieuwkomers zich overwegend conformeren aan de bestaande organisatiecultuur (Van Maanen, 1972). Zij nemen de dominante houdingen en gedragingen van meer ervaren collega’s over om zodoende geaccepteerd te (kunnen) worden. De weg van de minste weerstand wordt gevolgd.

In de jaren tachtig verscheen in het VK de studie *Joining forces* van Nigel Fielding (1988). Hierin wordt verslag gedaan van een longitudinaal onderzoek naar training en socialisatie van politieagenten. Er zijn 125 politieagenten gedurende een periode van vijf jaar gevolgd waarbij is gebruikgemaakt van verschillende onderzoeksmethoden: vragenlijsten, interviews en observaties. Dit onderzoek geeft – bij ons weten voor het

¹⁰ Dit betreft dus geen longitudinaal onderzoek.

eerst – inzicht in de veranderingen die bij de respondenten door de tijd heen plaatsvinden én in het verschil tussen wat men verwachtte van het politiewerk en wat het bleek te zijn. Het onderzoek laat tevens zien hoe het politiewerk wordt geleerd en gewaardeerd en hoe het eigen gevoel van bekwaamheid zich ontwikkelt. Fielding (1988) constateert onder andere dat nieuwkomers zich in toenemende mate bewust worden van wat hun beroepskeuze voor gevolgen heeft voor hun normen en waarden en ook voor hun sociale netwerk. Hij concludeert tevens dat nieuwkomers niet alleen een creatie van de organisatie worden, maar zelf ook actief creëren.

Meer recent is het onderzoek van Janet Chan (2003) naar het socialisatieproces van de politie in Australië. In *Fair cop* doet zij verslag van het socialisatieproces van (bij aanvang) 150 politieagenten van het *New South Wales Police Department*. Er hebben op vier momenten metingen plaatsgevonden en er is gebruikgemaakt van verschillende methoden: vragenlijsten, interviews en observaties. Er zijn daarnaast interviews afgenomen met docenten en praktijkcoaches. Dit is vermoedelijk het meest omvangrijke socialisatieonderzoek dat binnen de politie is verricht. Het onderzoek geeft een rijk inzicht in het proces van ‘bij de politie gaan’, het leerproces op zowel de ‘Academy’ als in de praktijk en het omgaan met de organisatiecultuur. Een van de conclusies van Chan (2003) is dat het socialisatieproces geen rechtstreeks proces van aanpassing aan ‘de’ politiecultuur is, maar eerder kan worden beschouwd als een bewust proces van ‘overleven’ in een nieuwe wereld waarin een bepaalde onafhankelijkheid van het individu overeind blijft.

Het meest recente onderzoek naar het gehele socialisatieproces is verricht in het VK door Sarah Charman (2017). Het betreft een onderzoek naar 24 aspiranten die vier jaar lang zijn gevolgd in hun socialisatieproces.¹¹ Er hebben op vier momenten metingen plaatsgevonden met vragenlijsten en interviews. In *Police socialization, identity and culture* doet zij verslag van de uitkomsten waarbij de focus ligt op de veranderingen in houding, waarden en overtuigingen die gedurende de vier jaar hebben plaatsgevonden en de factoren die hierop van invloed zijn geweest. Daarnaast is op kwalitatieve wijze beschreven hoe het leerproces – *learning to be a cop* – en het proces van identiteitsontwikkeling – *becoming and being a cop* – verloopt. Een van de voornaamste conclusies die uit het onderzoek naar voren komen, is dat de houding van nieuwkomers in de eerste jaren van hun loopbaan significant verandert en dat deze verandering vooral na de opleiding – in de praktijk – plaatsvindt. Het leerproces met betrekking tot het ‘zijn’ van politieagent vindt namelijk vooral tussen collega’s plaats, zo constateert Charman (2017). Deze bevinding sluit aan bij de rode draad uit internationaal onderzoek: het leerproces van politieagenten vindt meer plaats in de praktijk dan op school (De Kimpe et al., 2012).

11 Aanvullend zijn op één moment tutoren en coaches geïnterviewd.

2.3.2 *Relevant onderzoek in Nederland*

Er is in ons land geen onderzoek naar socialisatie van politieagenten verricht op een wijze die vergelijkbaar is met die in Angelsaksische landen (zie ook paragraaf 1.3). Dit neemt niet weg dat er wel onderzoek is verricht dat te maken heeft met het socialisatieproces of dat aspecten van socialisatie in kaart heeft gebracht. Dit betreft in de eerste plaats onderzoek naar het politieonderwijs. Aan het einde van de jaren zeventig zijn er door het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC)¹² onderzoeken verricht naar de relatie tussen de primaire politieopleiding en de politiepraktijk (Junger-Tas & Holten-Vriesema, 1978). De vraagstelling van dit onderzoek was of de politieopleiding tegemoet komt aan de eisen die aan de politieman – het waren destijds uitsluitend mannen – in de praktijk worden gesteld. In het onderzoek zijn docenten, aspiranten en begeleiders in de praktijk betrokken waarbij aspiranten zowel aan het begin als aan het einde van de opleiding zijn bevraagd over uiteenlopende onderwerpen. Een van de voornaamste conclusies was dat aspiranten de opleiding veelal te theoretisch vinden en dat ze die niet goed vinden aansluiten bij wat zij in de praktijk meemaken en bij wat er in de praktijk van hen wordt gevraagd.

Aan het begin van het millennium is er door Nieuwkamp, Kouwenhoven en Krommendijk (2007) een longitudinaal, kwantitatief onderzoek opgezet. Dit onderzoek had tot doel om eventuele veranderingen in de houding van politieagenten in de loop van hun carrière in kaart te brengen en te verklaren. Hiertoe zijn drie panels met respondenten samengesteld: een opleidingspanel, examenpanel en ervaringspanel. De opzet was om drie keer een meting te verrichten. Er hebben ruim 600 respondenten deelgenomen aan de eerste meting en ruim 400 aan de tweede meting, die anderhalf jaar later heeft plaatsgevonden. De derde meting heeft – om voor ons onbekende redenen – nooit plaatsgevonden. De conclusies die zijn geformuleerd hebben vooral betrekking op de verschillen tussen de panels en niet zozeer op de verschillen tussen de meetmomenten. Een rode draad is dat de meer ervaren politieagenten een significant negatieve houding ten opzichte van uiteenlopende aspecten (zoals leidinggeven) hebben dan de minder ervaren politieagenten. Deze negatievere houding lijkt vooral te kunnen worden verklaard door de discrepantie die is ervaren tussen de verwachte carrièremogelijkheden en het daadwerkelijke verloop van de carrière. Hoewel dit onderzoek een aantal interessante inzichten biedt, moeten deze met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, omdat het volledige onderzoek niet is uitgevoerd. Daarnaast heeft de kwantitatieve opzet tot gevolg dat de nadruk ligt op bepaalde uitkomsten van het socialisatieproces (houding). Het biedt geen inzicht in het socialisatieproces als zodanig.

Daarnaast zijn er diverse onderzoeken verricht die raakvlakken hebben met het socialisatieproces. Dit betreft in de eerste plaats het promotieonderzoek van Çankaya (2011)

12 De huidige naamgeving is Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum.

naar in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie.¹³ Dit antropologisch onderzoek geeft onder andere inzicht in wat dominante normbeelden binnen de politieorganisatie zijn – wat is een goede politieagent – en hoe deze normbeelden in interacties tussen politieagenten zorgen voor in- en vooral ook uitsluiting (van etnische minderheden). In het onderzoek komen voor een deel (relatieve) nieuwkomers aan het woord, die in interacties met collega's te maken krijgen met deze normbeelden. Een tweede onderzoek dat relevant is, is recent gepubliceerd. Het betreft een onderzoek naar de vertrekmotieven van aspiranten en jong-afgestudeerden bij de politie (Çelik et al., 2022). In dit onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende onderzoeksmethoden: door middel van kwantitatief onderzoek (ruim 2000 respondenten) is een algemeen beeld geschetst van vertrekmotieven en factoren die hierop van invloed zijn. Door (26) interviews met aspiranten, jong-afgestudeerden en hun begeleiders én (6) focusgroepen is dit algemene beeld verdiept. Het onderzoek geeft vooral inzicht in bepaalde uitkomsten van het socialisatieproces, zoals de intentie om bij de politie te blijven, de werktevredenheid en de betrokkenheid. Daarnaast komen, op basis van het kwalitatieve onderzoek, rode draden in de ervaringen in het socialisatieproces naar voren, zoals de opname in het team en de eventuele groepsdruk die wordt ervaren.

2.4 Theoretisch perspectief voor dit onderzoek

De probleemstelling is in het vorige hoofdstuk algemeen geformuleerd: *hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie?* Hierbij hebben we aangegeven dat het onderzoek zich richt op een specifieke (grote) groep nieuwkomers: degenen die de basisopleiding tot allround politiemedewerker volgen (kwalificatieniveau 4) en instromen in het basisteam. Op basis van de theorie die in dit hoofdstuk is behandeld, kan de probleemstelling nader worden geoperationaliseerd in de volgende (attenderende) concepten:

- We beschouwen het socialisatieproces als een leerproces waarin nieuwkomers leren om het politiewerk uit te voeren en leren welke houdingen en gedragingen vereist zijn om een goed functionerend lid van de politieorganisatie in het algemeen en het basisteam in het bijzonder te worden. Het leerproces is in essentie gericht op het reduceren van onzekerheid en angst, die gepaard gaan met het betreden van een 'vreemd territorium'. Deze onzekerheid heeft betrekking op beide dimensies: het werk en de status in de groep.
- Het socialisatieproces heeft directe uitkomsten en indirecte *uitkomsten*. De directe uitkomsten gaan vooral over de twee dimensies die hiervoor zijn benoemd. In geval van succesvolle socialisatie voelt de nieuwkomer zich bekwaam in diens rol als politieagent én ervaart de nieuwkomer dat die wordt geaccepteerd door collega's en daarmee een onderdeel is van de politieorganisatie. De nieuwkomer is dan een effectief lid van de politieorganisatie geworden. De indirecte uitkomsten hebben on-

13 Zie ook Çankaya (2008) met 'Welkom' in Politie, dat kan worden gezien als een 'voorloper' van zijn promotie-onderzoek.

der andere betrekking op motivatie, werktevredenheid en de intentie om bij de organisatie te blijven.

- Het socialisatieproces vindt plaats in verschillende *fases*: de fase voordat de nieuwkomer binnentreedt (anticipatiefase), de fase waarin de nieuwkomer eerste ervaringen opdoet (ontmoetingsfase), de fase waarin de nieuwkomer zich aanpast aan de functie en de organisatie en steeds meer een 'insider' wordt (aanpassingsfase) en de fase waarin de nieuwkomer een volwaardig lid van de organisatie is en volledig is geïntegreerd in de functie en de organisatie (stabiliseringsfase). In de praktijk is socialisatie niet altijd een lineaire, opgaande lijn van 'meer aanpassing'. Er kunnen zich bijvoorbeeld gebeurtenissen voordoen die resulteren in een reductie van de aanpassing die al heeft plaatsgevonden.
- Het socialisatieproces vindt plaats in een (organisatie)*context*, die van invloed is op het verloop van het socialisatieproces. Deze context heeft verschillende lagen. De microcontext bestaat uit het basisteam of een kleiner verband daarbinnen waarvan de nieuwkomer een onderdeel wordt. Dit is de primaire context voor het socialisatieproces. In theorie over organisatorische socialisatie wordt aangenomen dat de directe collega's van de nieuwkomer veel invloed hebben op diens socialisatieproces. Dit zijn belangrijke *socialization agents*. Daarnaast is er een meso-context: de bredere politieorganisatie, die onder andere bepaalt wat het karakter van het socialisatieproces is (meer geïnstitutionaliseerd of meer geïndividualiseerd). De macro-context is breder dan de organisatie en betreft de sociale, politieke en juridische condities waarbinnen de politieorganisatie functioneert. Ook de macro-context kan van invloed zijn op het socialisatieproces.
- Het *individu* is een actieve actor in het socialisatieproces, die het socialisatieproces niet alleen ondergaat, maar er ook invloed op heeft. De organisatie beïnvloedt niet alleen het individu (assimilatie), maar het individu kan ook de organisatie beïnvloeden (individualisatie). Het is waarschijnlijk dat het verloop van het socialisatieproces tussen individuen verschilt. Deze verschillen hangen (ook) samen met verschillen in eigenschappen van individuen, waaronder geslacht, leeftijd en eerdere werk- en leerervaringen.

In dit hoofdstuk is theorie over organisatorische socialisatie behandeld en is op hoofdlijnen ingegaan op het socialisatieonderzoek dat binnen de politie is verricht. We hebben theorie en bestaand onderzoek gebruikt om ons empirisch onderzoek te richten. Richten wil vooral zeggen: het operationaliseren van de probleemstelling in concepten die in de uitvoering van het onderzoek worden gebruikt. Het volgende hoofdstuk gaat in op de opzet en uitvoering van het onderzoek.

3 Longitudinaal kwalitatief onderzoek

Dit hoofdstuk gaat in op de wijze waarop dit onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Paragraaf 1 behandelt het hoofdontwerp van het onderzoek. Paragraaf 2 gaat in op de selectie en uitval van respondenten. Vervolgens worden de gebruikte methoden van data-verzameling behandeld. Het hoofdstuk sluit af met een toelichting op de analyse van de data.

3.1 Longitudinaal kwalitatief cohortonderzoek

3.1.1 Longitudinaal kwalitatief onderzoek

De vraagstelling ‘hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie’ moet naar onze mening worden onderzocht door middel van longitudinaal onderzoek (zie ook Couto, 2025; Fisher, 1986). Longitudinaal onderzoek wordt gekenmerkt door het volgen van het verloop van dezelfde individuen en/of groepen ‘door de tijd heen’ (Neale, 2021).¹ Saldaña (2003) vat de primaire vraag voor longitudinaal onderzoek samen in de zin ‘wat er door de tijd heen verandert’. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, heeft longitudinaal onderzoek – in vergelijking met ander onderzoek – een lange duur, meerdere meetmomenten en een sterke oriëntatie op de verandering die in meer of mindere mate plaatsvindt (zie ook Charman, 2017).

Longitudinaal onderzoek kan zowel een kwantitatief als kwalitatief karakter hebben. Het onderscheid tussen beide heeft betrekking op hoe het verloop van iets door de tijd heen in kaart wordt gebracht. Kwantitatief onderzoek is in de regel gericht op veel respondenten waarover ‘dunne’ data worden verzameld (Naele, 2021). Kwalitatief onderzoek vindt daarentegen op kleinere schaal plaats, maar met meer diepgang of ‘rijke’ data. Kwantitatieve data kunnen statistisch worden geanalyseerd (zie ook paragraaf 1.2). Dit heeft als voordeel dat er – statistisch onderbouwde – uitspraken kunnen worden gedaan over de mate waarin veranderingen plaatsvinden, bijvoorbeeld de mate waarin een opvatting van een respondent door de tijd heen verandert. Kwalitatieve data zijn hiervoor minder geschikt, maar hebben als voordeel dat er meer inzicht kan worden gegeven in de dynamiek waarmee een bepaalde verandering gepaard gaat. An-

1 Het onderzoek van Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk (2007) is (dus) in beperkte mate een longitudinaal onderzoek, omdat de nadruk (uiteindelijk) niet heeft gelegen op het volgen van dezelfde individuen door de tijd heen, maar op het vergelijken van cohorten (zie paragraaf 2.3.2).

ders (en enigszins gesimplificeerd) gezegd: kwantitatief onderzoek geeft een preciezer inzicht in de uitkomsten, en kwalitatief onderzoek geeft een diepgaander inzicht in de processen en mechanismen. Longitudinaal kwalitatief onderzoek ‘... probeert dezelfde individuen of groepen op de voet te volgen, door naast hen te lopen om “change in the making” vast te leggen.’ (Neale, 2021: xv).

Wij hebben gekozen voor een kwalitatief onderzoek, omdat wij ervan overtuigd zijn dat de probleemstelling alleen op deze wijze op een rijke en betekenisvolle manier kan worden beantwoord (zie ook paragraaf 1.2). Wij willen niet alleen inzicht krijgen in wat er (eventueel) verandert, maar we willen ook (enigszins) begrijpen wat maakt dat die verandering optreedt. Dit vraagt naar ons idee een kwalitatieve insteek waarin veel ruimte wordt gegeven aan de ervaringen van respondenten (in plaats van de gestructureerde dataverzameling van kwantitatief onderzoek). Kwalitatief onderzoek sluit daarnaast aan bij de voorkeuren en competenties van de onderzoekers, die zich herkennen in de stelling van Corbin & Strauss (2008: 13) dat de aantrekkingskracht van kwalitatief onderzoek vooral is gelegen in de eindeloze mogelijkheden om meer over (ervaringen van) mensen te leren.

De keuze voor kwalitatief onderzoek heeft tot gevolg dat de uitkomsten niet *getalsmatig* kunnen worden gegeneraliseerd naar de populatie, te weten: alle nieuwkomers die basispolitieonderwijs volgen voor het beroepsprofiel politieagent (op kwalificatieniveau 4). Het onderzoek is zo opgezet dat een deel van de uitkomsten wel *analytisch* kan worden gegeneraliseerd. Dit wil zeggen dat we ervan uitgaan dat de patronen die wij hebben ontdekt in de data tot op zekere hoogte ook van toepassing zijn op gevallen (personen) die wij niet hebben onderzocht. Om te komen tot analytische generalisatie hebben we gestreefd naar een variatiedekkende steekproef (zie paragraaf 3.2.1), zodat we zo veel mogelijk verschillende ervaringen van nieuwkomers (basispolitieonderwijs, kwalificatieniveau 4) in de dataverzameling konden betrekken.

3.1.2 ***Hoofdontwerp van dit onderzoek***

Het hoofdontwerp van dit onderzoek is (dus) een longitudinaal kwalitatief onderzoek. Binnen dit hoofdontwerp had een van de voornaamste keuzes betrekking op het aantal cohorten: gaan we één cohort of meerdere cohorten volgen? Een cohort verwijst in dit verband naar een groep respondenten die op hetzelfde moment met de opleiding is gestart. Zij maken gedurende de opleiding op dezelfde momenten ongeveer hetzelfde mee.²

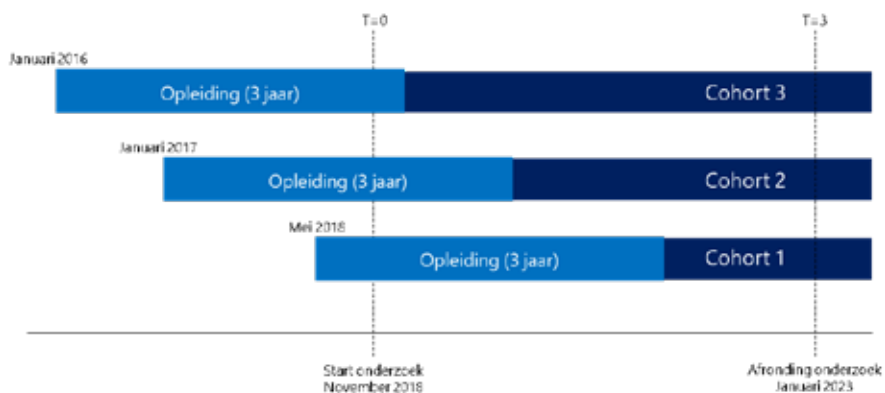
De keuze voor het aantal cohorten is bepalend voor de totale duur van het proces dat in kaart kan worden gebracht. Wij zijn er – in afstemming met de opdrachtgever – van

2 Dit geldt vooral voor de perioden op de Politieacademie. In de praktijk is wat men meemaakt veel gevarieerder.

uitgegaan dat de dataverzameling ongeveer vier jaar zou duren. Omdat we – op basis van socialisatieonderzoek bij de politie in andere landen (zie paragraaf 2.3.1) – hebben aangenomen dat er ook veel verandering na de politieopleiding plaatsvindt, hebben we ervoor gekozen om met drie cohorten te werken. Deze cohorten zijn als volgt ingedeeld:

- Cohort 1 bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek net aan de opleiding zijn begonnen. Deze respondenten bevinden zich bij aanvang van het onderzoek in de transitie van *burger naar aspirant*.
- Cohort 2 bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek ongeveer halverwege hun opleiding zijn. Deze respondenten zijn bij aanvang van het onderzoek *aspirant*.
- Cohort 3 bestaat uit respondenten die bij aanvang van het onderzoek hun opleiding aan het afronden zijn. Deze respondenten bevinden zich bij aanvang van het onderzoek in de transitie van *aspirant naar politieagent*.

Deze drie cohorten hebben we gedurende een periode van ruim vier jaar gevolgd. Van november 2018 tot en met januari 2023. We hebben onderscheid gemaakt in vier hoofdmeetmomenten: van T=0 als start van de dataverzameling (jaar 1) tot T=3 als afronding van de dataverzameling (jaar 4). Deze opzet van het onderzoek heeft ertoe geleid dat we – op basis van de hele groep respondenten / de drie cohorten – zicht hebben gekregen op de ervaringen in de eerste zeven jaren van een (aspirant)politieagent: drie jaar opleiding plus vier jaar werkervaring als politieagent (zie figuur 3.1).³



Figuur 3.1. De drie cohorten in relatie tot onze meetmomenten

3 Hierbij moet worden opgemerkt dat er respondenten zijn die in de onderzoeksperiode een andere functie zijn gaan uitoefenen (zie paragraaf 7.3.8) en heel soms ook zijn bevorderd naar de rang van brigadier.

Bovenstaande figuur maakt duidelijk dat tijdens het laatste meetmoment:

- Respondenten uit cohort 1 ruim anderhalf jaar geleden de opleiding hadden afgerond
- Respondenten uit cohort 2 ongeveer drie jaar geleden de opleiding hadden afgerond
- Respondenten uit cohort 3 ongeveer vier jaar geleden de opleiding hadden afgerond

3.2 Respondenten

3.2.1 *Selectie en kenmerken van de respondenten*

Longitudinaal kwalitatief onderzoek heeft in de regel een kleinschalig karakter (Neale, 2021). Diepgang is belangrijker dan een omvangrijk aantal respondenten. Dit heeft tot gevolg dat er met dit onderzoek geen statistische generaliseerbaarheid wordt nagestreefd en er dus geen statistisch representatieve steekproef is getrokken. We hebben gestreefd naar een variatiedekkende steekproef. Dit is een steekproef die zo veel mogelijk rekening houdt met de variatie die in de populatie aanwezig is. Anders gezegd: de steekproef omvat zo veel mogelijk relevante verschillen in de populatie, maar niet in dezelfde getalsmatige verhoudingen als in de populatie (Smaling, 2009). Variatiedekking maakt het mogelijk om een rijke dataset te verzamelen die een breed scala aan ervaringen in het socialisatieproces bevat. Dit vergroot de kans dat de bevindingen op een analytische wijze (in plaats van statistische wijze) kunnen worden gegeneraliseerd naar niet-onderzochte gevallen.

De eerste keuze in de steekproef betrof het totale aantal respondenten. Hier zijn – in algemene zin – geen richtlijnen voor (Neale, 2021). Wij hebben onze keuze gebaseerd op het gebruik van drie cohorten, de wens om overeenkomsten en verschillen tussen respondenten in kaart te brengen en de financiële randvoorwaarden. Dit heeft geleid tot 46 respondenten. De keuze om cohorten te gebruiken wil zeggen dat we respondenten in de eerste plaats door de tijd heen hebben geselecteerd. In de woorden van Neale (2021: 111): ‘de studie-eenheden zijn niet alleen geselecteerd vanwege de uiteenlopende kenmerken van bepaalde individuen of groepen, maar ook door hun vermogen om de *door tijd gebonden* (onze cursivering, red.) thema's van het onderzoek weer te geven.’⁴ Wij hebben ervoor gekozen om het aantal respondenten per cohort ongelijk te verdelen, omdat we ervan zijn uitgegaan dat in cohort 1 de meeste respondenten zouden uitvallen, gevolgd door cohort 2 en cohort 3. Dit heeft geleid tot de volgende indeling:

- Cohort 1: 18 respondenten
- Cohort 2: 15 respondenten
- Cohort 3: 13 respondenten

4 Dit wordt ook wel ‘temporal sampling’ genoemd (Neale, 2021).

De tweede keuze had betrekking op de eenheid waarin de respondenten werkzaam zijn. Ten tijde van de selectie van respondenten werd het politieonderwijs gegeven op zes locaties, te weten: Drachten, Apeldoorn, Rotterdam, Den Haag, Amsterdam en Eindhoven. Aan deze locaties zijn een of meerdere politie-eenheden gekoppeld. In afstemming met de Politieacademie is er – onder andere vanwege de belasting voor de organisatie – voor gekozen om voor het onderzoek drie locaties te gebruiken. Met het oog op de variatiedekking is gekozen om respondenten te werven op drie locaties van de Politieacademie, te weten: Apeldoorn, Den Haag en Eindhoven. De variatiedekking heeft in dit geval betrekking op de variëteit in de gebieden waarin het politiewerk wordt uitgevoerd: ruraal (Apeldoorn/Eindhoven), stedelijk (Apeldoorn/Eindhoven) en grootstedelijk (Den Haag).⁵

Per cohort hebben we vervolgens één lichting/instroommoment gekozen. Deze keuze heeft per cohort en per locatie geleid tot een aantal mogelijke klassen. In het najaar van 2018 zijn per cohort en per locatie twee klassen met aspiranten geselecteerd die de niveau 4-opleiding volgden. Bij het selecteren van respondenten binnen deze klassen heeft de bereidheid van respondenten om te participeren in dit onderzoek meer prioriteit gekregen dan de kenmerken van het individu. Longitudinaal kwalitatief onderzoek is voor respondenten namelijk een intensieve vorm van onderzoek, omdat de onderzoekers gedurende een periode (als het ware) ‘meelopen’ in hun leven (Neale, 2021). De uitvoerbaarheid en kwaliteit van het onderzoek zijn in sterke mate afhankelijkheid van de mate waarin het lukt om respondenten te werven en deze door de tijd heen te behouden (zie ook paragraaf 3.2.2). De nadruk op de bereidheid om te participeren heeft tot gevolg gehad dat we eerst hebben gevraagd welke respondenten wilden participeren en we daarna zijn gaan selecteren.

Dit proces is als volgt gegaan. De onderzoekers hebben in het najaar van 2018 in de betreffende klassen presentaties gegeven over het doel en de aanpak van het onderzoek.⁶ Aan de aanwezige aspiranten is na afloop van de presentatie gevraagd om een formulier in te vullen met de vraag of ze wilden deelnemen aan dit onderzoek, en zo ja, enkele gegevens over henzelf in te vullen.⁷ Tabel 3.1 geeft weer hoeveel aspiranten per locatie en per cohort zich hebben aangemeld (140 in totaal).

5 Wellicht ten overvloede: tussen haakjes wordt verwezen naar de onderwijslocaties. Het betreft binnen een onderwijslocatie diverse basisteams met (zeer) diverse werkgebieden.

6 In onderlinge afstemming met de onderwijscoördinator is telkens een moment gekozen dat van één lichting twee klassen een gezamenlijke les hadden. Zodoende hebben we per cohort telkens drie presentaties verzorgd op locatie (met uitzondering van cohort 2 in Eindhoven die vanwege de bijzondere samenstelling van de klas te veel afweek van de overige klassen en daarom niet meegenomen is in de werving van respondenten).

7 Dit waren: naam, geboortedatum, opleidingsachtergrond, eenheid, klas, telefoonnummer, e-mailadres.

Tabel 3.1. Aanmeldingen respondenten per geselecteerde locatie van de Politieacademie

	Locatie Apeldoorn	Locatie Eindhoven	Locatie Den Haag
Cohort 1 Totaal: 66	Oost-Nederland: 12 Midden-Nederland: 12	Oost-Brabant: 8 Zeeland-West-Brabant: 5	Den Haag: 16 Den Haag: 13
Cohort 2 Totaal: 38	Oost-Nederland: 6 Midden-Nederland: 7	-	Den Haag: 14 Den Haag: 11
Cohort 3 Totaal: 36	Midden-Nederland: 2 Midden-Nederland: 2	Oost-Brabant: 1 Limburg: 2 Zeeland-West-Brabant: 5	Den Haag: 12 Den Haag: 12
Totaal: 140 aanmeldingen	41	21	78

Aan degenen die niet wilden deelnemen aan het onderzoek, is op hetzelfde formulier gevraagd aan te geven waarom zij dat niet wilden. Dit om op basis van deze gegevens een beeld te kunnen vormen over de non-respons en eventuele selectiviteit hierin. In totaal hebben 116 aspiranten hun reden om niet deel te nemen gemotiveerd. In tabel 3.2 zijn hun redenen weergegeven. Ter illustratie worden per categorie een paar citaten getoond.

Tabel 3.2. Motivatie om niet deel te nemen aan dit onderzoek

Genoemde reden	Totaal 116	Quote ter illustratie
Geen interesse in / geen behoefte aan dit onderzoek	62x	'Geen interesse.' (dit was de meest ingevulde reden) 'Niet voldoende overtuigd van het nut en belang.' 'Ik ben een beetje huiverig voor dit soort dingen bij de overheid omdat ik daar al 17 jaar werkzaam ben.' 'Goed en nuttig onderzoek, maar eerlijk gezegd heb ik 'gewoon' geen zin om mee te werken.' 'Ik heb er geen behoefte aan om mijn werkzaamheden/ervaring van begin tot heden vaak te delen.'
Geen behoefte aan bijkomende zaken naast opleiding	18x	'Geen tijd voor vanwege mijn studie.' (dit was de meest ingevulde reden) 'Ik denk dat de opleiding al zwaar genoeg wordt en gebruik mijn tijd liever om te studeren dan om mee te werken aan een onderzoek waar ik niks aan heb.' 'Ik merk dat ik nu al zoveel aan mijn hoofd heb en wil mij graag 100% kunnen focussen op alles wat ik wil bereiken tijdens mijn opleiding.'
Vanwege deelname aan eerder onderzoek	9x	'Ik heb al een keer meegewerkt aan een ander onderzoek.' 'Al eerder bijdragen aan onderzoek.'
Vanwege persoonlijke omstandigheden wil ik niet deelnemen	27x	'Ik ben al gevormd bij mijn vorige werk bij Defensie.' (dit was de meest ingevulde reden) 'Ik doe niet mee. Ik denk dat het voor mijzelf te veel word. Heb het gevoel dat ik mijzelf ga analyseren.' 'Ik heb momenteel psychische klachten en vind mezelf niet in staat voor een onderzoek.'

Op basis van de lijst met 140 aanmeldingen zijn, conform de eerder aangegeven verdeling per cohort, 46 respondenten geselecteerd. Op basis van het streven naar variatiedekking zijn hierbij de volgende criteria gebruikt:

- Geslacht: getracht is om per cohort een enigszins evenwichtige verdeling op basis van geslacht te realiseren. In cohort 2 is dit niet gelukt, omdat mannen oververtegenwoordigd waren.
- Leeftijd moment van instroom opleiding: er is gestreefd naar enige spreiding in leeftijd. Dit is gelukt. De gemiddelde leeftijd is in de drie cohorten vergelijkbaar (23-24 jaar).
- Opleidingsachtergrond/werkervaring: er is gestreefd naar enige diversiteit in opleidingsachtergrond.
- Klas: om herleidbaarheid te voorkomen zijn per locatie en per cohort meerdere respondenten geselecteerd.⁸
- Eenheid: er is gekozen voor een zo gelijk mogelijke verdeling uit de eenheden Oost-Nederland, Midden-Nederland, Zeeland-West-Brabant, Oost-Brabant en Den Haag.

In tabel 3.3 zijn de achtergrondkenmerken van de geselecteerde respondenten per cohort weergegeven.

Tabel 3.3. Achtergrondkenmerken respondenten

	Leeftijd start opleiding	Geslacht	Eenheid	Vooropleiding (hoogste afgeronde opleiding)
Cohort 1	Gemiddeld: 24,1 jaar Jongste: 18 jaar Oudste: 29 jaar (2x)	Man: 9 Vrouw: 9	Oost-Nederland: 3 Midden-Nederland: 3 Oost-Brabant: 3 Den Haag: 6 Zeeland-West-Brabant: 3	VMBO: 2 Havo: 2 MBO: 10 HBO: 4
Cohort 2	Gemiddeld: 24,9 jaar Jongste: 20 jaar Oudste: 34 jaar	Man: 12 Vrouw: 3	Oost-Nederland: 3 Midden-Nederland: 4 Den Haag: 8	VMBO: 2 Havo: 1 MBO: 6 HBO: 5 WO: 1
Cohort 3	Gemiddeld: 22,9 jaar Jongste: 18 jaar Oudste: 28 jaar	Man: 7 Vrouw: 6	Midden-Nederland: 4 Oost-Brabant: 1 Den Haag: 4 Zeeland-West-Brabant: 4	VMBO: 1 Havo: 2 MBO: 11

De dataverzameling is uitgevoerd door drie onderzoekers. Zij hebben de respondenten verdeeld, wat impliceert dat iedere respondent te maken had met een vaste onderzoeker. Dit had volgens ons de voorkeur ten opzichte van het laten wisselen van onderzoeker.

⁸ Op één locatie is dit niet gelukt (zie tabel 3.3).

ker. De primaire reden hiervoor was de mogelijkheid tot het opbouwen van een vertrouwensband tussen respondent en onderzoeker (zie ook paragraaf 12.2.2).

3.2.2 *Uitval van respondenten*

Op het eerste meetmoment T=0 zijn alle 46 respondenten geïnterviewd. Vanaf T=1 heeft er uitval van respondenten plaatsgevonden. In totaal zijn 12 respondenten uitgevallen.⁹ Daarmee komt het aantal respondenten dat op alle meetmomenten is geïnterviewd uit op 34. Per cohort zijn deze respondenten als volgt verdeeld:

- Cohort 1: 14 respondenten (4 uitgevallen)
- Cohort 2: 11 respondenten (4 uitgevallen)
- Cohort 3: 9 respondenten (4 uitgevallen)

In tabel 3.4 is aangegeven wat de reden van uitval is geweest. Op basis hiervan is in kaart gebracht hoeveel respondenten het uit welk cohort betreft en op welk moment uitval heeft plaatsgevonden. Bij de respondenten die de opleiding niet hebben afgerond of zijn uitgevallen vanwege een andere beroepskeuze is een exitinterview afgenomen. De beschikbare data van de 12 uitvallers is meegenomen in het analyseproces.

Tabel 3.4. Aantal en redenen van uitgevallen respondenten

Reden uitvallen	Aantal	Cohort en meetmoment
Uitgevallen omdat de respondent de opleiding niet heeft gehaald	3	Respondent uit cohort 3, vanaf T1: vanwege lichamelijke kwetsuur Respondent uit cohort 2, vanaf T1: algehele schoolprestaties Respondent uit cohort 2, vanaf T3: heeft sporttest niet gehaald
Uitgevallen omdat de respondent de opleiding zelf gestopt heeft	2	Respondent uit cohort 1, vanaf T1: had andere verwachtingen van het beroep (na eerste praktijkstage gestopt) Respondent uit cohort 1, vanaf T1: vanwege confrontatie met en toepassen van fysiek geweld (na eerste praktijkstage gestopt)
Uitgevallen vanwege andere beroepskeuze na afronding opleiding	1	Respondent uit cohort 3, vanaf T3: docent op de Politieacademie geworden
Uitgevallen omdat er niet gereageerd werd op interviewverzoeken	6	2 respondenten uit cohort 3, 1 vanaf T1 en 1 vanaf T2 2 respondenten uit cohort 2, 1 vanaf T1 en 1 vanaf T2 2 respondenten uit cohort 3, 1 vanaf T1 en 1 vanaf T2

9 Aantal uitvallers per meetmoment: T1: 6, T2: 4, T3: 2.

3.3 Dataverzameling

3.3.1 *Hoofdlijnen*

Binnen longitudinaal kwalitatief onderzoek zijn er vele methoden mogelijk om data te verzamelen (zie onder andere Neale, 2021; Saldaña, 2003).¹⁰ Onze keuzes ten aanzien van de in te zetten methoden zijn gebaseerd op 1) de probleemstelling en attenderende concepten (uitkomsten, proces, context en individu), 2) de belasting voor respondenten, en 3) de uitvoerbaarheid voor de onderzoekers binnen het budget. Op basis van de probleemstelling waren meerdere (combinaties van) methoden geschikt, waaronder dagboekstudies, observaties, interviews en (aanvullende) vragenlijsten. Het frequent bijhouden van een dagboek door respondenten hebben we als te intensief en daarmee ook kwetsbaar¹¹ ingeschat. Het uitvoeren van observaties in combinatie met interviews – vergelijkbaar met de opzet van Chan (2003) – hebben we uitgebreider overwogen. Het observeren van tientallen respondenten op meerdere meetmomenten met enige grondigheid (dus meer dan een paar uur ‘meedraaien’) hebben we als onuitvoerbaar ingeschat.

Het voorgaande maakt dat we hebben gekozen voor interviews. We hebben gebruikgemaakt van semigestructureerde diepte-interviews en telefonische interviews. De reden om te kiezen voor diepte-interviews is de mogelijkheid om de ervaringen van respondenten – waar nodig uitgebreid – te bevragen. Deze *jaarlijkse* interviews vormen de kern van het onderzoek. De telefonische interviews zijn een aanvulling op de diepte-interviews. In de opzet van het onderzoek zijn we uitgegaan van twee telefonische interviews in de periode tussen de (jaarlijkse) diepte-interviews. De reden om te kiezen voor deze telefonische interviews is de mogelijkheid om de ervaringen van respondenten zo actueel mogelijk te kunnen volgen. Als er in een jaar veel gebeurt, kan een interval van een jaar relatief lang zijn.

In de periode november 2018 tot en met januari 2019 is het eerste diepte-interview afgenomen. Het eerste interview was zowel een kennismaking als een dataverzamelmoment ($T=0$). Vanaf dat moment heeft er jaarlijks een diepte-interview plaatsgevonden. De laatste interviews hebben in januari 2023 plaatsgevonden ($T=3$). Er hebben in totaal drie telefonische interviews plaatsgevonden. Dit brengt het totale aantal meetmomenten op zeven. In tabel 3.5 zijn alle hoofd- en sub-meetmomenten weergegeven.

¹⁰ Deze methoden zijn overigens veelal niet specifiek voor longitudinaal onderzoek.

¹¹ Dit wil zeggen: respondenten die het na verloop van tijd niet meer (goed) doen.

Tabel 3.5. De zeven meetmomenten tijdens dit onderzoek

T=0 <i>Face-to-face</i>	T=0a <i>Telefonisch</i>	T=0b <i>Telefonisch</i>	T=1 <i>Face-to-face</i>	T=1a <i>Telefonisch</i>	T=2 <i>Face-to-face</i>	T=3 <i>Face-to-face</i>
November '18 - Januari '19	Juni - Juli '19	Oktober - November '19	Februari - April '20	Februari - Maart '21	Oktober - November '21	December '22 - Januari '23

Bovenstaande tabel maakt duidelijk dat we op een gegeven moment zijn gestopt met de telefonische interviews (de sub-meetmomenten). De reden hiervoor was dat de gesprekken nog maar weinig toegevoegde waarde hadden ten opzichte van de diepte-interviews en deze de nodige belasting voor de respondenten opleverden. De tabel laat daarnaast zien dat de tijd tussen de (hoofd)meetmomenten enigszins varieert en vooral is toegenomen tussen T=1 en T=2. Dit was een gevolg van de coronamaatregelen die toen (vanaf maart 2020) van kracht waren. Het was namelijk ongewis hoe het politie-onderwijs zich zou ontwikkelen en wat dit betekende voor de aspiranten. Daarnaast merkten we bij cohorten 2 en 3 dat de coronamaatregelen voor onrust zorgden in de basisteams (onder meer de planning van de diensten, hoog ziekteverzuim, het al dan niet op locatie kunnen werken). We hebben toen besloten om het onderzoek tijdelijk 'on hold' te zetten.

We hebben de draad weer opgepakt op het moment dat cohort 1 op meetmoment T=1a in de afrondende fase van de opleiding aanbeland was. Op meetmoment T=2 waren de respondenten uit cohort 1 sinds enkele maanden afgestudeerd. Door de meetmomenten op deze wijze te plannen, waren wij in staat om hen kort voor en na de overgangsfase van aspirant naar politieagent te bevragen. Dit leek ons van belang, omdat we van de andere cohorten hadden geleerd dit als een belangrijk transitiemoment wordt ervaren.

Hieronder volgt een nadere toelichting op de opzet en uitvoering van de onderzoeksmethoden.

3.3.2 *Diepte-interviews*

In longitudinaal kwalitatief onderzoek worden (diepte)interviews door de tijd heen afgenomen om inzicht te krijgen in de continuïteiten en veranderingen die plaatsvinden (Neale, 2021). Wij hebben de respondenten op vier momenten face-to-face geïnterviewd op een locatie van hun voorkeur.¹²

12 T0 en T1 hebben op locatie plaatsgevonden. Nadat door de coronamaatregelen videobellen gangbaar werd binnen de politieorganisatie, werden wij door studenten meermaals gevraagd of het interview ook via videobellen kon plaatsvinden. We hebben aan deze verzoeken voldaan, aangezien we merkten dat videobellen geen invloed had op de verloop van het gesprek. Dit betekent dat de interviews vanaf T2 via videobellen of op locatie hebben plaatsgevonden. Dit verschilde per respondent en/of meetmoment (T2/T3).

Ten behoeve van de interviews is – op basis van de theorie over organisatorische socialisatie en socialisatieonderzoek binnen de politie – een topicoverzicht opgesteld. Dit topicoverzicht is gebruikt om per (hoofd)meetmoment een interviewprotocol samen te stellen. Per meetmoment bestond dit protocol uit een aantal terugkerende, vaste thema's en een aantal op het meetmoment toegesneden thema's. Vooral bij de meetmomenten tijdens de opleiding is veel rekening gehouden met waar een cohort zich op het betreffende meetmoment bevond. Zo stond het eerste interview met respondenten uit cohort 1 vooral in het teken van het werving en selectietraject en de eerste maanden op de Politieacademie, terwijl in het derde interview veel aandacht is besteed aan de overgang van aspirant naar politieagent. Zie tabel 3.6 voor een globale indruk van het topicoverzicht. Daarnaast is er naarmate de tijd vorderde – bij T=2 en vooral bij T=3 – ingezoomd op bepaalde thema's of gebeurtenissen die relevant waren voor bepaalde respondenten en waarover wij nog meer data wilden verzamelen. De gekozen onderwerpen per meetmoment en respondent zijn stelselmatig uitgevraagd én tegelijkertijd is bij ieder meetmoment aan de respondent ruimte geboden om zelf de richting van het interview te bepalen naar gelang de ervaringen. Dit maakt dat we gedurende het onderzoeksproces open zijn blijven staan voor andere onderwerpen en ervaringen van respondenten die relevant bleken te zijn maar geen onderdeel waren van de topics.

Tabel 3.6. Elementen en meetitems die het uitgangspunt vormden voor het interviewprotocol

Element	Meetitems
Individu in het socialisatieproces	Persoonlijke kenmerken: geboortjaar, geslacht, achtergrond, vooropleiding, burgerlijke staat, religie, politieke voorkeur. Korte levensloop: gezinssituatie, opleidingsniveau ouders, woonomgeving, schooltijd, werkervaring. Motivatie voor en verwachtingen ten aanzien van het politiewerk (bronnen die verwachtingen bepalen).
Socialisatieproces	Betekenisvolle gebeurtenissen in de werkomgeving: gebeurtenissen die de respondent meemaakt en die indruk maken. Gevoelens die de respondent ervaart in het socialisatieproces. Sociaal netwerk: hoe ziet sociaal netwerk van de respondent er op hoofdlijnen uit / wie zijn <i>socialization agents</i> of rolmodellen / identificatie en separatie (sociaal netwerk in werk, maar ook eventuele substantiële verandering privé of 'inwisseling'). Leren: wat leert de respondent over de rol / het vak en de cultuur / de groep; ook aandacht voor afleren. Discrepanties die de respondent ervaart (school-praktijk, verwachtingen werkpraktijk, carrièrev verwachtingen-praktijk).
Socialisatiecontext	Microcontext: kenmerken team en klas. Mesocontext: ontwikkelingen/gebeurtenissen in de organisatie die relevant (kunnen) zijn. Macrocontext: ontwikkelingen/gebeurtenissen in de maatschappij die relevant (kunnen) zijn.
Socialisatie-uitkomsten	Gevoel van bekwaamheid. Gevoel van acceptatie binnen de politie. Veranderingen houding en gedrag.

De *face-to-face* interviews duurden gemiddeld 60 minuten. Elk interview is met een *voicerecorder* opgenomen en *verbatim* uitgewerkt (doorgaans 14-18 pagina's aan tekst). Om het risico op sociaal wenselijke antwoorden te verminderen, hebben de respondenten de garantie gekregen dat de interviewdata anoniem werden verwerkt. Om die reden hebben we er bij het schrijven van dit boek voor gekozen om ook geen respondentnummers bij de citaten te zetten. De combinatie van citaten van respondenten kan hun identiteit mogelijk onthullen. Dit heeft voor ons zwaarder gewogen dan de navolgbaarheid en controleerbaarheid waarin het vermelden van respondentnummers resulteert.¹³

3.3.3 *Telefonische interviews*

In de eerste twee onderzoeksjaren (tussen T=0 en T=1 en tussen T=1 en T=2) zijn tussentijdse, telefonische interviews afgenomen. De onderzoeker belde de betreffende respondent met het doel om de ontwikkelingen en ervaringen van de afgelopen maanden door te spreken.¹⁴ Deze gesprekken hebben maximaal 30 minuten geduurd. Een enkele keer duurde dit iets langer als de ervaringen van een respondent daar aanleiding voor gaven en als de respondent daar de tijd voor had. De aantekeningen van dit gesprek zijn door de onderzoeker vastgelegd en toegevoegd aan het 'dossier' van de respondent (zie volgende paragraaf). Indien relevant zijn deze bevindingen als input gebruikt voor het daaropvolgende diepte-interview. De toegevoegde waarde van deze telefonische gesprekken voor de dataverzameling bleek op een gegeven moment – zoals eerder aangegeven – niet meer in verhouding te staan tot de belasting voor de respondenten. We hebben daarom besloten om deze methode niet meer toe te passen tussen T=2 en T=3.

3.4 *Analyse van de data*

3.4.1 *Datamanagement*

We hebben ervaren dat longitudinaal kwalitatief onderzoek leidt tot een omvangrijke dataset. 'Hoewel kwalitatief longitudinale studies 'klein' kunnen zijn in termen van steekproefomvang, zijn de resulterende datasets omvangrijk, complex en onder invloed van voortdurende verandering en groei.' (Neale, 2021: 210). In ons geval zijn er per respondent bij ieder diepte-interview een audiobestand en een transcript van dit bestand (14-18 pagina's) beschikbaar gekomen. De telefonische interviews hebben geresulteerd in verslagen van 2-3 pagina's. De data zijn opgeslagen in een gezamenlijke

¹³ Er is een aparte versie van het manuscript met respondentnummers.

¹⁴ We hebben de volgende vragen gebruikt: (1) Hoe gaat het met je? (2) Hoe hebben de afgelopen maanden er voor jou (globaal) uitgezien? (3) Welke gebeurtenissen in de afgelopen maanden hebben indruk op je gemaakt? Wat maakte dat ze voor jou betekenisvol waren/zijn? (4) Hoe is/ervaar je het in het team / in de klas? (5) Wat heb je in de afgelopen periode met name geleerd over het uitvoeren van het politievak? en (6) Hoe zien de komende maanden eruit (opleiding/werken in het team)?

(online) omgeving.¹⁵ In deze omgeving zijn de data geordend per cohort en vervolgens per respondent. Per respondent is een indeling gemaakt per hoofdmeetmoment ($T=0$, $T=1$, $T=2$, $T=3$). In deze mappen zijn de audiobestanden en transcripten (inclusief telefonische interviews) gezet.

De dataset per ‘volledige’ (dus niet-uitgevallen) respondent bestaat uit 70-80 pagina’s tekst. Dit betreft in totaal – rekening houdend met het gegeven dat over de uitvallers veelal minder data zijn verzameld – ongeveer 3.000 pagina’s met transcripten. Datamanagement is nodig om deze data te structureren en een basis te leggen voor het analyseproces en voor eventueel toekomstig gebruik van de dataset (Neale, 2021). Dit maakt datamanagement (dus) geen administratieve taak, maar een integraal onderdeel van het analyseproces. Wij hebben dit gedaan door per respondent een dossier te maken. Dit wil zeggen dat we vanaf $T=1$ per respondent een document hebben opgesteld waarin per thema van het topicoverzicht de relevante teksten van de betreffende respondent in chronologische volgorde zijn gezet (zie ook Saldaña, 2003).¹⁶ Het dossier hebben we doorlopend aangevuld op basis van het doorlezen van de transcripten.¹⁷ In het dossier zijn ook de persoonlijke omstandigheden van de respondent (gezinssituatie, wel/niet samenwonen, ouderschap, et cetera) en veranderingen hierin opgenomen. Dit document is tevens gebruikt voor het maken van eigen aantekeningen over de respondent. Dit betrof onder andere onderwerpen die bij de betreffende respondent aanleiding gaven voor meer verdieping en die dus van belang waren voor een volgend interview.

3.4.2 *Cases, chronologie en thematiek*

Het dossier per respondent bestaat in de regel uit ongeveer 20 pagina’s. Van het dossier hebben we – in hetzelfde document – na afronding van de dataverzameling¹⁸ een samenvatting gemaakt van twee tot drie pagina’s. In deze samenvatting is de ontwikkeling van de respondenten op de diverse thema’s – zoals motivatie, loopbaan of veranderingen in het sociale netwerk – beschreven (zie ook Saldaña, 2003). Het dossier en de samenvatting zijn gebruikt in het overkoepelende analyseproces. Dit had als groot voordeel dat er slechts incidenteel ‘terug’ hoefde te worden gegaan naar de originele transcripten, bijvoorbeeld als er verduidelijking nodig was.

15 De data over de respondenten bestaan veelal uit persoonsgevoelige gegevens, die vallen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Bescherming van deze gegevens heeft plaatsgevonden door ervoor te zorgen dat de data zijn opgeslagen in een afgeschermd, beveiligde omgeving waar alleen de onderzoekers toegang toe hadden en door te waarborgen dat alle communicatie over de respondenten – behoudens die tussen de onderzoekers – heeft plaatsgevonden op basis van (niet-herleidbare) respondentnummers.

16 De toevoeging ‘relevante’ is van belang, omdat de transcripten ook teksten bevatten die niet direct relevant waren voor het onderzoek (bijvoorbeeld een hele uitwisseling over de geboorte van een zoon) of die overlappen met ervaringen die al in een eerder interview aan de orde waren geweest (dubbele data). Daarnaast waren sommige situaties in de transcripten zo uitgebreid beschreven dat deze in het dossier zijn ‘ingedikt’ waarbij er is verwezen naar het paginanummer van het transcript.

17 Dit is in feite een proces van doorlopend coderen (zie Saldaña, 2003).

18 Dit was in de eerste helft van 2023.

De samenvatting per respondent is opgesteld op basis van een casegericht analyseproces. We hebben daarnaast proces- en themagerichte analyses uitgevoerd (zie Neale, 2021). In de procesgerichte analyse was chronologie het uitgangspunt: de overeenkomsten en verschillen tussen ervaringen van respondenten in de periode vanaf sollicitatie tot en met (ongeveer) vier jaar na opleiding.¹⁹ De chronologie hebben we onderverdeeld in vier fasen:

- Bij de politieke komen (hoofdstuk 4)
- De academieperioden (hoofdstuk 5)
- De praktijkperioden (hoofdstuk 6)
- Na de opleiding (hoofdstuk 7)

Van iedere fase is in de tweede helft van 2023 een analysedocument gemaakt. In het analysedocument is eerst een nader onderscheid gemaakt in deelfasen. ‘Bij de politieke komen’ is bijvoorbeeld onderverdeeld in ‘op weg naar sollicitatie’ en ‘ervaringen in het selectieproces’. Vervolgens zijn de ervaringen van de respondenten – op basis van de dossiers en de onderliggende transcripten – in het document gezet (chronologisch coderen). Vervolgens zijn we de data nader gaan categoriseren, bijvoorbeeld in de redenen die respondenten hadden om te solliciteren.

De themagerichte analyse had tot doel om kernthema’s in de ontwikkeling van respondenten te identificeren en heeft in 2023 en begin 2024 plaatsgevonden. Dit proces heeft invulling gekregen door middel van frequente analysesessies tussen de onderzoekers waarin interpretaties van de data – op basis van de dossiers van de ‘eigen’ respondenten – zijn uitgewisseld. Deze bijeenkomsten hebben geleid tot de volgende kernthema’s:

- Voorkeuren in het leren van het politiewerk
- Ontwikkeling van de eigen werkstijl
- Ontwikkeling van de motivatie
- Houding ten opzichte van ‘de’ politieorganisatie
- Verhouden tot ‘de’ politiecultuur
- Veranderingen in houding en gedrag in de privécontext
- Veranderingen in het sociale netwerk

Het uitwerken van de kernthema’s heeft op een vergelijkbare manier plaatsgevonden als de uitwerking van de chronologie. Er zijn analysedocumenten (memo’s) gemaakt waarin de relevante teksten van respondenten over het betreffende thema zijn gezet. Vervolgens zijn de teksten over hetzelfde sub-thema geclusterd. Op deze wijze zijn de data (nader) thematisch gecodeerd (zie onder andere Braun & Clarke, 2006). De verschillende codes zijn op basis hiervan uitgewerkt.

¹⁹ In de periode na de opleiding hebben we de ervaringen in kaart gebracht op basis van het beroepsprofiel politieagent. Een (klein) deel van de respondenten is in de periode na de opleiding doorgestroomd naar een ander beroepsprofiel, zoals wijkagent of rechercheur.

Bij veranderingen in het sociale netwerk kwam uit de data naar voren dat bij een deel van de respondenten collegiale relaties zich ontwikkelen tot vriendschappen. Het nader analyseren van data leidde tot het inzicht dat deze vriendschappen zich ontwikkelen in verschillende contexten: 'op' de Politieacademie en (vooral) in het basisteam. De nadere analyse gaf daarnaast (onder andere) als inzicht dat de waarde van deze vriendschappen voor respondenten vooral is gelegen in hun beleving dat 'politievrienden' het politiewerk veel beter begrijpen dan 'reguliere vrienden'.

De samenvattingen per respondent zijn daarnaast gebruikt om bepaalde veranderingen in relatie tot de kernthema's te coderen. Dit wil zeggen dat we een Excelsheet hebben opgesteld waarin we per relevante verandering de respondenten hebben ingedeeld. Dit hebben we gedaan om *een indruk* te krijgen van het aandeel respondenten dat een bepaalde verandering heeft doorgemaakt.²⁰

Bij ontwikkeling van de motivatie hebben we drie categorieën gemaakt: 1) motivatie blijft door de tijd heen (relatief) stabiel, 2) motivatie neemt door de tijd heen toe, en 3) motivatie neemt door de tijd heen af. De respondenten zijn ingedeeld in deze categorieën.

De thematische analyse van de data is daarnaast verrijkt met inzichten uit bestaand onderzoek binnen de politie en (soms) met algemene literatuur over de betreffende thema's. Door de combinatie van data en literatuur hebben de verschillende thema's (meer) diepgang gekregen.

De analysedocumenten hebben aan de basis gelegen van het voorliggende boek. Tussen begin 2024 en begin 2025 is het boek 'afgeschreven'. De conceptversie is eerst twee keer besproken met de betrokkenen van Politie & Wetenschap en van feedback voorzien. Vervolgens heeft in mei 2025 een afsluitende bijeenkomst van de begeleidingscommissie plaatsgevonden. Op basis van de feedback van de begeleidingscommissie is tussen april 2025 en september 2025 toegewerkt naar de definitieve versie.

20 Met betrekking tot de veranderingen die (eventueel) optreden, is tijd ook een dimensie: wanneer doen bepaalde veranderingen zich voor? Hierbij moet worden opgemerkt dat er in algemene zin diversiteit is wanneer iets – bijvoorbeeld de incidentafhandeling als sleur gaan ervaren (zie paragraaf 7.2.3) – optreedt. Anders gezegd: er waren hierin niet altijd patronen te identificeren. Dit heeft tot gevolg gehad dat hier niet bij ieder thema uitgebreid op wordt ingegaan.

Deel II Het proces van socialiseren

4 Bij de politie komen

Het socialisatieproces van de nieuwkomer begint voordat die bij de politie start, omdat er voorafgaand aan de sollicitatie en selectie verwachtingen zijn over de politie en het politiewerk en er in het selectieproces ervaringen worden opgedaan met de politie. In de literatuur wordt dit om die reden de anticipatiefase genoemd (zie paragraaf 2.2.2). Dit hoofdstuk is het eerste empirische hoofdstuk van dit boek en gaat over het proces om – als burger¹ – bij de politie te komen. Paragraaf 1 behandelt de weg naar sollicitatie. Paragraaf 2 gaat in op de ervaringen van respondenten in het selectieproces.

4.1 Op weg naar sollicitatie

In deze paragraaf staat de aanloop naar de sollicitatie centraal. Subparagraaf 1 gaat in op het moment waarop de wens om bij de politie te gaan werken ontstaat en wat hierop van invloed is. Subparagraaf 2 behandelt de redenen die de respondenten hadden om daadwerkelijk te gaan solliciteren.

4.1.1 *‘Dat is misschien wel iets voor mij’*

Er zijn tussen respondenten verschillen in het moment waarop de wens om bij de politie te werken ging spelen. Er is in de eerste plaats een categorie respondenten die als kind al bij de politie wilde werken. Bij een deel van hen was deze wens onderdeel van een bredere aantrekkingskracht van een ‘uniformberoep’. Het gaat dan in het bijzonder om defensie en soms ook de brandweer. Ze vonden het politiewerk als kind ‘stoer’. Sommigen hadden als kind ook al een specifieke wens, zoals de bereden politie of – zoals de respondent het als kind noemde – de ‘motorpolitie’. Verschillende respondenten wijzen op de rol die films en televisieseries hebben gespeeld in hun ‘kinderwens’. Deze films en series zijn van invloed op hun beeld van het politieberoep (zie ook Møberg, 2020).

‘Ik kreeg op mijn derde een politieauto voor mijn verjaardag en volgens mij heb ik daarna alleen nog maar daarmee gespeeld. [...] Later is het beeld van de politie me steeds meer gaan aantrekken. Van de SWAT films en politieseries, dat beeld.’

1 Hierbij moet worden opgemerkt dat de respondenten gedurende het onderzoek aspirant of politieagent waren. Wij hebben hun dus gevraagd terug te kijken op de voorafgaande periode. Voor de respondenten in cohort 1 waren dit recente ervaringen, terwijl het voor respondenten in cohort 2 en 3 langer geleden was. Zie ook paragraaf 3.1.

Een klein deel van deze respondenten is na afronding van het voortgezet onderwijs direct bij de politie gaan solliciteren. Sommigen van hen hebben op dat moment ook een sollicitatie bij defensie overwogen. De uiteindelijke keuze voor de politie had veelal te maken met de verwachting dat je bij de politie dagelijks voor anderen van betekenis kunt zijn (zie ook paragraaf 4.1.2), terwijl er bij defensie veel wordt getraind voor een (eventuele) enkele uitzending.²

‘Bij defensie ben je eigenlijk altijd aan het trainen. En als je geluk hebt, kun je één keer uitvoeren waarvoor je al die jaren hebt getraind. Bij de politie is het andersom.’

De kinderwens van ‘bij de politie werken’ heeft bij een groot deel van deze respondenten echter niet geleid tot een sollicitatie na afronding van de middelbare school. Dit heeft verschillende redenen, waaronder een vacaturestop bij de politie, en de voorkeur om een andere opleiding ‘achter de hand te hebben’ als het niet lukt bij de politie of als je ooit met het politiewerk wilt stoppen. De meest genoemde reden is echter de leeftijd die deze respondenten hadden na afronding van de middelbare school: zij waren te jong om bij de politie te kunnen solliciteren of vonden zichzelf – vooral in termen van opgebouwde levenservaring – te jong en/of dachten dat ze gezien hun gebrek aan levenservaring niet bij de politie zouden worden aangenomen.

‘Als klein jongetje wilde ik al bij de politie. En het kon eigenlijk ook al vanaf het mbo, maar toen was ik 18 of 19. En voor mijn gevoel stond ik nog niet zo sterk in mijn schoenen. Ik had wat stages gelopen en dat was ook allemaal spannend.’

‘Ik had van kinds af aan al iets met de politie. Altijd als ik een politieauto of politieagent zag dacht ik: “Wow, dat is gaaf.” Toen ik 13 was, wist ik het wel zeker. Na de middelbare school wilde ik solliciteren, maar toen was ik 17. Ik vond mezelf ook nog te jong en dacht ook dat ik niet zou worden aangenomen.’

Om een of meer van deze redenen zijn deze respondenten een andere opleiding gaan volgen of in een enkel geval gaan werken. Dit betreft uiteenlopende opleidingen op zowel mbo- als hbo-niveau. Sommigen hebben hierbij rekening gehouden met de aansluiting op het politiewerk en zijn de mbo-opleiding tot handhaver, toezicht en veiligheid (HTV) gaan volgen.

Naast de categorie ‘wilde als kind al bij de politie werken’ is er een categorie respondenten bij wie deze wens zich op latere leeftijd heeft ontwikkeld. Er kan op hoofdlijnen onderscheid worden gemaakt tussen twee fasen waarin deze wens zich voordoet: tijdens een (mbo- of hbo-)opleiding of gedurende de uitvoering van een ander beroep. In beide gevallen is de aanleiding tot oriëntatie op het politiewerk vaak hetzelfde: het be-

2 Enkele respondenten vonden uitzendingen juist een minder aantrekkelijk aspect van het werk of hadden familieleden die liever niet wilden dat zij bij defensie gingen werken.

roep waarvoor zij hebben gekozen past niet bij hen. De rode draad in deze mismatch is de behoefte om actief, praktisch en buiten bezig te zijn (zie paragraaf 4.1.3) en de werkelijkheid van een beroep dat binnen – vaak met frequent gebruik van een computer – wordt uitgeoefend.³

‘Na de middelbare school heb ik een opleiding [naam beroep] gevolgd. Ik merkte al snel dat ik dit werk niet 40 uur per week kon doen. Een van mijn beste vrienden en zijn broer werkten bij de politie en daar hoorde ik wel eens verhalen van. Toen dacht ik: “Dat is misschien wel iets voor mij.” Ik ben geen theoriemens en wil iets actiefs en uitdagends doen.’

Enkele respondenten geven aan dat zij in hun leven specifieke gebeurtenissen hebben meegemaakt die ertoe hebben geleid dat zij bij de politie wilden gaan werken. Zo geeft een van de respondenten aan dat er bij hen thuis is ingebroken en zij toen heel goed door de politie zijn geholpen waarbij hij dacht: dat wil ik ook. Er zijn ook respondenten bij wie de vroege dood van vrienden of familieleden heeft geleid tot de vraag ‘wat wil ik nu echt’ en het antwoord op die vraag heeft hen geleid naar het politiewerk.

‘Op de middelbare school heb ik wel eens testen gedaan en daar kwam dan politie of defensie uit. Hier heb ik eerst niets mee gedaan. Ik werd [naam commercieel beroep]. Ik kreeg op een gegeven moment angstaanvallen. Die bleken te maken te hebben met een trauma dat ik heb opgelopen toen ik zestien was. Toen is mijn vriendin overleden en daar had ik blijkbaar nog last van. Toen kwam ik uiteindelijk, na twee of drie psychologen versleten te hebben, terecht bij iemand waar ik een goede klik mee had. In gesprek met haar ben ik gaan nadenken van: “Wat wil ik nou.” Ik wil een beroep hebben waar ik trots op kan zijn. Een beroep waarmee ik iets kan toevoegen aan de maatschappij. Dat mijn kinderen als ik die krijg ook trots kunnen zijn op het werk wat ik doe. En ik had niet het gevoel dat ik dat als [naam vorige baan] kon bereiken. En toen kwam ik eigenlijk toch weer uit bij het beroep dat ik altijd had willen doen: politieagent.’

Bij een deel van de respondenten heeft het sociale netwerk – op enig moment – een actieve rol gespeeld in de wens om bij de politie te gaan werken. Het gaat om verschillende personen en typen relaties ten opzichte van de respondent én ook om verschillende vormen van invloed. Bij een enkeling hebben familie en vrienden de respondent op het spoor van de politie gezet.

3 Er zijn ook twee respondenten van de opleiding voor politiekundige (bachelor) overgestapt naar de opleiding voor allround politiemedewerker. Hoewel deze overstap onvergelijkbaar is met het type overstap dat hier wordt behandeld, is de reden voor deze overstap dat wel: de beleidsmatige oriëntatie van de opleiding tot politiekundige sloot niet aan bij de wens van deze respondenten om vooral straatwerk uit te voeren. Om die reden hebben zij in overleg met de werkgever en opleiding besloten over te stappen naar de niveau 4-opleiding.

'Ik ben gaan solliciteren omdat vrienden en familie aangaven dat het iets voor me was. Het is absoluut niet zo dat ik dit van kleins af aan al wilde. Ze vinden dat ik veel voor anderen klaar sta en goed met mensen kan omgaan. Mijn vriendin zei op een gegeven moment dat ik moest gaan solliciteren. Toen ben ik gaan uitzoeken wat het inhield.'

Voor het overgrote deel van deze respondenten geldt echter dat zij zich aan het oriënteren waren op een (nieuw) beroep en hierbij ook het politiewerk in overweging hadden. Via familie of kennissen bij de politie hebben ze zich nader op de politie georiënteerd en zijn ze tot de conclusie gekomen dat het politiewerk waarschijnlijk goed zou aansluiten bij hun voorkeuren (zie ook Conti, 2006; Fielding, 1988). Hierbij merken ze geregeld op dat de nadere oriëntatie op het politiewerk hen een beter beeld van het werk heeft gegeven (zie ook Chan, 2003).

'In de verhalen van mijn vriendinnen kwam ook wel naar voren dat politiewerk niet alleen boeven vangen is. Hierdoor kreeg ik een beter beeld van het politiewerk. Ik wist toen bijvoorbeeld niet dat de politie ook naar reanimaties en dat soort dingen ging. Maar ook de actie verhalen trokken me aan, een heterdaad bij een inbraak, dat soort dingen. Wat me alleen niet zo trok, was het dragen van een pistool. Ik dacht: "Kan en wil ik iemand doodschieten als het echt moet." Daar heb ik toen wel even over nagedacht van: "Wil ik dat wel."'

Sommige (van deze) respondenten hebben via hun sociale netwerk een dag meegekeken bij de integrale beroepsvaardigheidstraining (IBT) of zijn meegegaan met een dienst in een basisteam.

4.1.2 ***'Het ging mij vooral om de actie, spanning en het avontuur'***

Respondenten hebben uiteenlopende redenen genoemd die destijds aanleiding waren om te gaan solliciteren. Hierbij moet worden opgemerkt dat zij deze redenen zelf hebben benoemd en er dus geen redenen waren om uit te kiezen. Voor de individuele respondent waren er vaak meerdere redenen die een rol hebben gespeeld in hun keuze om te solliciteren. Hieronder worden de belangrijkste redenen behandeld, ingedeeld in drie categorieën.

De eerste, meest dominante categorie redenen gaat over de kenmerken van het politiewerk (zie ook Çelik et al., 2022; Sundström & Wolming, 2014; Winneass, Damen & Thomassen, 2020). De reden die het meest is aangegeven, is al eerder aan de orde gekomen: de voorkeur om actief, buiten bezig te zijn in plaats van achter een bureau (zie ook Charman, 2017; Hopper, 1977). Een tweede, vaak genoemde, reden is de kans op actie en avontuur, die in het politiewerk besloten ligt. De reden binnen deze categorie wordt gevormd door de (veronderstelde) afwisseling en onvoorspelbaarheid van het politiewerk: je weet in het politiewerk nooit wat op je pad komt.

‘Het ging mij vooral om de actie, spanning en het avontuur. En ook dat iedere dag anders is en je hulp kunt geven aan mensen.’

De tweede categorie redenen heeft betrekking op de betekenis van het politiewerk in de samenleving. Binnen deze categorie geven respondenten het meest aan dat zij mensen willen helpen en/of iets willen betekenen voor de maatschappij (zie ook Chan, 2003; Charman, 2017; Winneass, Damen & Thomassen, 2020). Een enkele respondent heeft binnen ‘iets willen betekenen voor de maatschappij’ specifieke redenen om bij de politie te willen werken. Zo heeft een van de respondenten met een Nederlands-Marokkaanse achtergrond de wens om iets te doen aan de volgens hem soms problematische relatie tussen de politie en jongemannen met een Nederlands-Marokkaanse achtergrond.

‘Dat ik ging solliciteren had ook wel te maken met de problemen die er in Marokkaanse kringen met de politie zijn. Dus ik dacht van: “Daar kan ik misschien wel iets bij helpen.” Kijk, Hollanders zijn gewoon heel direct. Maar mensen van een andere cultuur zijn dat helemaal niet gewend. Dus als je heel direct bent, dan lijkt het alsof je ze aanvalt en dat werkt niet altijd. Dus dan kun je als politie beter je doel via een andere manier bereiken. Dan heb je ook minder tegengas.’

Enkele respondenten geven expliciet aan dat het streven naar of bijdragen aan rechtvaardigheid in de samenleving een belangrijke reden voor hun keuze is geweest. Soms wordt hierbij de nadruk gelegd op het veiliger maken van Nederland.

‘De belangrijkste reden voor mij was toch om de burger te beschermen, om burgers een veiliger gevoel te geven. En ook het gevoel te hebben dat ik mijn familie en vrienden kan beschermen.’

De derde en laatste categorie betreft de werk- en arbeidsomstandigheden. Deze categorie redenen wordt in algemene zin minder vaak genoemd dan de eerste twee categorieën. De meest genoemde reden binnen deze categorie is het werken in een 24/7-rooster met wisselende diensten. Andere redenen die door een klein deel van de respondenten zijn benoemd, hebben te maken met het samenwerken in een team c.q. de ‘kameradschap’;⁴ de doorgroeimogelijkheden c.q. diversiteit aan vakgebieden binnen de politie en de zekerheid van de overheid als werkgever. Specifiek voor enkele respondenten met een migratieachtergrond geldt dat zij via arbeidsmarktcampagnes hebben begrepen dat de politie op zoek was naar diversiteit. Dit heeft sommigen van hen – naar eigen zeggen – een zetje gegeven.

4 Dit zijn vaak respondenten die ook geïnteresseerd waren in werken bij defensie.

‘Ik hoorde dat ze naar buitenlandse mensen op zoek waren. En toen dacht ik: “Even kijken of er vacatures zijn.” En die waren er. Een vriend van mij zat toen in het tweede jaar en zei ook van: “Je moet echt solliciteren, ze zoeken mensen.”’

Op basis van het voorgaande kunnen we concluderen dat de meeste respondenten bij de politie hebben gesolliciteerd vanwege de aard en betekenis van het werk. Deze uitkomst komt overeen met de uitkomsten van (recent) onderzoek onder ruim 2.000 respondenten in Nederland (Çelik et al., 2022) én met de internationale literatuur (zie bijvoorbeeld Charman, 2017; Foley, Guarneri & Kelly, 2007).⁵

4.2 Ervaringen in het selectieproces

Nadat sollicitanten hun brief hebben verstuurd, volgen er verschillende opeenvolgende stappen in het selectieproces. Deze worden in subparagraaf 1 toegelicht. Subparagraaf 2 behandelt de algemene of overkoepelende ervaringen in het selectieproces. In subparagraaf 3 wordt ingezoomd op de ervaringen per selectiestap.

4.2.1 Stappen in het selectieproces

De politie is een populaire werkgever. Door de bank genomen solliciteren er veel meer kandidaten dan dat er vacatures en onderwijsplaatsen zijn.⁶ Er vallen in het selectieproces dus veel kandidaten af.⁷ In dat opzicht is het selectieproces een competitie tussen de kandidaten waarin degenen die als meest geschikt worden gezien ‘overblijven’ (zie ook Alain & Grégoire, 2008; Conti, 2006).

Het selectieproces van de politie bestaat uit verschillende stappen. Het selectieproces dat de respondenten hebben doorlopen, is als volgt opgebouwd.⁸

- Selectie op harde eisen en motivatie op basis van het sollicitatieformulier (briefselectie)
- Eerste testdag: cognitieve capaciteitentest, taaltest en sporttest (fysiek motorisch onderzoek)
- Tweede testdag (psychologisch onderzoek): gesprek met psycholoog en rollenspel

5 Hierbij moet worden opgemerkt dat er tussen niveaus van politieopleidingen weinig verschillen bestaan. Ook degenen die solliciteren voor politieonderwijs op bachelorniveau worden door de bank genomen aangetrokken door dezelfde kenmerken van het politiewerk. Op basis van internationaal onderzoek lijkt er wel verschil te bestaan tussen mannen en vrouwen: mannen worden sterker aangetrokken door het veronderstelde actiegerichte karakter van het politiewerk (Damen & Bjørgo, 2020).

6 Deze situatie is in de afgelopen jaren veranderd ten opzichte van toen de respondenten solliciteerden. Er is tegenwoordig sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Het kost de politie vanaf 2022 meer moeite om de beschikbare onderwijsplaatsen ‘gevuuld’ te krijgen (het aantal onderwijsplaatsen is ook omhooggegaan). Zie hiervoor de brief van de politie aan de minister van Justitie en Veiligheid over de arbeidsmarktstrategie van 8 juni 2023.

7 In het verleden werd ongeveer 1 op de 10 kandidaten aangenomen (zie Van der Linden et al., 2013). De huidige selectieratio is ons niet bekend.

8 De opbouw van het huidige selectieproces wijkt hier op onderdelen van af.

- Eindgesprek met een selectiecommissie in de eenheid waar is gesolliciteerd
- Medische keuring en betrouwbaarheidsonderzoek c.q. screening

De respondenten verschilden in de mate waarin zij – tijdens het eerste diepte-interview – hun ervaringen tijdens het selectieproces nog ‘scherp voor de geest’ konden halen. Voor de respondenten van cohort 1 was het relatief kort geleden. Zij konden in de regel het meest specifiek vertellen over hun ervaringen. Voor respondenten van cohort 2 en 3 was het langer geleden (2-3 jaar), wat tot gevolg had dat een deel van hen moest graven in het geheugen en zich niet alles meer goed kon herinneren. Zij konden alleen in vrij algemene termen over hun ervaringen vertellen.

4.2.2 *‘Ik heb het vooral als heel lang ervaren’*

Respondenten verschillen in de wijze waarop zij het selectieproces hebben aangepakt en in hoe ze het selectieproces hebben ervaren. De een heeft zich grondig voorbereid, bijvoorbeeld door de sporttest of de cognitieve capaciteitentest te oefenen, terwijl de ander het meer ‘op zich af liet afkomen’.

‘Ik had me niet echt verdiept in de procedure. Ik heb het op me af laten komen. Ik wist wel ongeveer wat de sporttest inhield en daarvan dacht ik: “Dat is wel te doen.” Zo heb ik eigenlijk ieder onderdeel benaderd: ik laat het gewoon op me afkomen en zie wel wat er gebeurt.’

‘Als ik voor iets ga, dan geef ik me er ook honderd procent voor. Dus dan ga ik van tevoren uitzoeken wat je precies moet doen en al een beetje oefenen. Trainen met sporten en kijken naar filmpjes over rollenspelen. Een beetje kijken wat je te wachten staat. Dan sta je natuurlijk ook weer sterker in je schoenen.’

Enkele respondenten met een migratieachtergrond geven aan dat zij vanuit de politie ondersteuning hebben gekregen in de voorbereiding op testen, zodat meer mensen met een migratieachtergrond worden aangenomen. Daar hebben zij naar eigen zeggen veel aan gehad.

‘Ik heb extra voorbereiding gekregen, omdat blijkt dat allochtonen met bepaalde dingen meer moeite hebben dan Hollandse mensen. Dan word je getraind in cijferreeksen en rollenspellen en zo. Zo zorgen ze ervoor dat er meer allochtonen worden aangenomen. Ik heb daar wel veel aan gehad.’

Andere verschillen tussen respondenten hebben te maken met de mate waarin er sprake was van zelfvertrouwen: de een geeft aan destijds erg onzeker te zijn geweest over de eigen prestaties en kansen, terwijl de ander niet heeft getwijfeld aan het eigen kunnen in het selectieproces. Bij de inschatting van de eigen kansen speelt ook mee dat er binnen de politie werd gestreefd naar meer diversiteit. Een aantal respondenten met een

Nederlandse achtergrond geeft aan dat zij vanwege de wens van meer diversiteit hebben getwijfeld aan hun kansen.

‘Ik wist dat ze mensen met een buitenlandse achtergrond zochten en dat ben ik gewoon echt niet. Het leek me dus geen makkie om binnen te komen.’

Hoewel alle respondenten te maken hadden met onzekerheid – het niet weten of je naar de volgende stap doorgaat – is de impact van deze onzekerheid divers geweest. De een had veel meer last van de onzekerheid dan de ander. Dit lijkt ook samen te hangen met de persoonlijke omstandigheden: de een had al diens kaarten ingezet op een baan bij de politie, terwijl de ander een baan had, daar best tevreden mee was en in het selectieproces stapte met een houding van ‘ik heb niets te verliezen’.

‘Ik stond er best wel vrij nuchter in. Ik had zoiets van: “Ik heb het goed voor elkaar. Ik heb een vast contract, ik heb een goedlopend bedrijf, ik heb niks te verliezen.” Zo stond ik erin, zo ging ik er ook altijd naartoe en ik denk dat ik er zo door ben gekomen. Want het was ook de eerste keer dat ik solliciteerde. Bij mensen uit mijn klas hoorde ik, die hebben wel zes keer gesolliciteerd of sommigen negen keer. Dus ja, dat had ik allemaal niet. In het begin dacht ik ook: “Wil ik dit wel zo graag dan? Is het wel eerlijk dat ik hier zit?” Want andere mensen die willen het zo graag en die proberen het zo vaak, maar die komen er gewoon niet door.’

‘De hele selectieprocedure heeft wel indruk gemaakt op mij. Je wilt het heel graag. Op het moment dat je die testen in gaat, dan ben je wel zenuwachtig en heb je stress. Je weet niet of het genoeg is. De onzekerheid met die uitslagen. Dus over het algemeen heeft de hele selectieprocedure wel indruk gemaakt.’

De ervaringen met de politiemedewerkers die werkzaam zijn in het selectieproces zijn over het algemeen positief. Het is volgens velen goed opgebouwd. Het selectieproces wordt daarnaast als ‘informeel’ ervaren. Op dit punt vindt bij respondenten een eerste confrontatie tussen verwachting en praktijk plaats.

‘Ik vond de selectieprocedure best informeel. Heel toegankelijke mensen. Dat had ik niet verwacht, want bij de politie heb je het beeld dat ze heel strak en serieus zijn.’

Een deel van de respondenten heeft het selectieproces als (heel) lang ervaren (zie ook Charman, 2017). Het gaat dan vooral om de tijd die – vanaf een positieve ‘briefselectie’ – tussen de verschillende stappen in het selectieproces zit.

‘Ik vond het een lang en slopend traject. Het duurt tussen de selectierondes wel eventjes. Het heeft al met al zo’n negen maanden geduurd.’

De als lang ervaren duur van het selectieproces heeft ertoe geleid dat de periode van onzekerheid ook als lang is ervaren. Dit was onder andere vervelend voor de respondenten die op dat moment een baan hadden en iedere keer rekening moesten houden met een (eventueel) volgend selectiemoment.

‘Ik heb het als lang ervaren. Dat was niet prettig. Bij iedere stap de onzekerheid of je doorgaat. Iedere keer werd er kort van tevoren bekend gemaakt dat de volgende stap was. Dan moest ik vrij regelen. Dat kon niet zo kort van tevoren. Dus ja, ik ben er niet trots op, maar ik heb wel eens een leugentje moeten vertellen en dat voelde niet best. Maar ik kon niet al ontslag nemen, want ik heb een koophuis en moet wel gewoon werk hebben.’

Verschillende respondenten geven aan dat hun wens om bij de politie te werken sterker werd naarmate zij verder in het selectieproces kwamen. De druk werd groter, het doel kwam dichterbij. Enkele respondenten zijn het selectieproces hierdoor ook serieuzer gaan nemen. De ik-zie-het-wel-houding die sommigen hadden, veranderde in een enu-wil-ik-het-halen-ook-houding. Er zijn diverse respondenten die (bepaalde onderdelen van) het selectieproces twee of meer keren hebben doorlopen, omdat ze in het selectieproces zijn afgewezen. Bij de briefselectie, maar ook bij de eerste of tweede testdag. Dit maakt ook duidelijk dat sommigen volhardend zijn in hun wens om bij de politie te werken. Bij sommige respondenten heeft het in totaal twee jaar geduurd van af eerste sollicitatie tot en met de positieve einduitslag.

4.2.3 **‘Op het moment zelf vond ik dat wel heel spannend’**

Ten aanzien van de ‘briefselectie’ valt op dat een klein deel van de respondenten bij de eerste sollicitatie – op basis van het sollicitatieformulier – is afgewezen. Hierbij hebben zij geen toelichting gekregen op de redenen voor afwijzing. Enkele respondenten geven aan dat zij dit als vervelend hebben ervaren, omdat ze daar ‘niets mee konden’ voor de volgende poging.

‘Normaal als je afgewezen wordt, dan krijg je daar ook een reden bij. Daar kun je dan wat mee. Maar dat was niet het geval. Je krijgt geen terugkoppeling van de briefselectie. Ze zeggen dat ze niet individueel kunnen terugkoppelen, omdat er zoveel kandidaten zijn. Daar kon ik dus niets mee.’

De meeste van deze respondenten zijn deze selectiestap bij de tweede keer doorgekommen, terwijl een enkeling moest volhouden en pas bij de vijfde keer een positief resultaat kreeg.

De eerste testdag heeft op de respondenten in de regel weinig indruk gemaakt. Deze onderdelen ‘vallen’ volgens respondenten ‘wel mee’ en zijn veelal in één keer gehaald.

Een aantal respondenten had vanwege dyscalculie of dyslexie moeite met de cognitieve capaciteitentest en/of taaltest.

'Ik heb de eerste keer de rekentoets [cognitieve capaciteitentest] niet gehaald, omdat ik dyscalculie heb. De tweede keer had ik er veel voor geoefend. Ik had drie maanden stage gelopen op een camping in Frankrijk en daar moest ik veel rekenen achter de kassa.'

Het psychologisch onderzoek – dat bestaat uit een gesprek met een psycholoog en een rollenspel – riep in de interviews met respondenten meer gespreksstof op. Voor de een was zo'n selectiemoment helemaal nieuw en de ander had er in eerdere selectieprocedures (buiten de politie) al enige ervaring mee. De een vond het 'vaag' en de ander vond het 'heel leuk'.

'Ik vond het psychologisch gesprek te vaag voor woorden. Ze zetten je 20 minuten lang onder druk om te kijken hoe je daarop reageert en stellen dezelfde vragen op andere manieren om te kijken of je dezelfde antwoorden geeft.'

'Op het moment zelf vond ik dat wel heel spannend. Ik was ineens een manager en moest een slechtnieuwsgesprek voeren met een medewerker die haar werk niet goed deed. Ja, dan zit je daar. Op dat moment was ik 20. Ik ben nooit manager of iets geweest, dus dat was echt buiten mijn comfortzone. En dan ook nog een naar gesprek. Dat vond ik op dat moment echt verschrikkelijk. Het was gelukkig goed genoeg en er kwamen wel mooie dingen naar boven, bijvoorbeeld dat ik al snel te lief ben en meer grenzen mag stellen.'

Een rode draad is dat er bij de tweede testdag meer sprake was van spanning en onzekerheid onder respondenten dan bij de eerste testdag. Dit komt onder andere doordat de te leveren prestaties voor hen minder duidelijk waren dan bij de onderdelen van de eerste testdag. De prestaties in een sporttest zijn bijvoorbeeld eenduidiger vast te stellen dan die in een rollenspel. De respondenten wisten niet goed waar naar werd gekeken tijdens de tweede testdag. De een vroeg zich af 'wat ze willen horen', terwijl de ander er meer in ging met een houding van 'gewoon mezelf zijn'. De wat-willen-ze-horen-houding maakt duidelijk dat de aanpassing aan de ander al tijdens het selectieproces kan beginnen (zie ook Conti, 2006; Fielding, 1988). Een enkele respondent is tijdens diens eerste procedure afgewezen op basis van het psychologisch onderzoek en had twijfels over de redenen hiervoor.

'Bij het rollenspel ben ik gezakt op één punt. Toen kreeg ik wel argwaan en het gevoel dat het niet helemaal klopte. Een bekende van mij was ook op hetzelfde puntje gezakt voor hetzelfde niveau [niveau 5]. Ik dacht toen dat ze genoeg mensen hadden en ons daarom hebben afgewezen. Of dat waar is, weet ik niet, misschien ben ik wel terecht gezakt.'

Na de landelijke testdagen volgt het gesprek in de eenheid met een selectiecommissie. Sommige respondenten hebben deze selectiestap als het meest spannende moment ervaren. Dit had te maken met de plek van het gesprek in het selectieproces – na een succesvolle afronding van dit gesprek word je aangenomen als de medische keuring en de screening geen bezwaren opleveren – en met de opzet van het gesprek.

“Toen gingen ze de kernwaarden aan me vragen. Zo van: ‘Ben jij integer?’ Ik had nog nooit van het woord gehoord, dus ik zeg: ‘Ja, dat ben ik wel.’ Toen dacht ik: ‘Ja shit, nu moeten ze me niet gaan vragen...’ en natuurlijk: ‘Oké, waarin vind jij jezelf integer?’ Dus toen heb ik wat geprobeerd en daar moesten ze wel om lachen. Toen ik het gesprek had gehad, dacht ik: ‘Dit wordt het niet.’ Na hun overleg zeiden ze dat ik het voordeel van de twijfel kreeg. Ze vonden me jong, maar zagen dat ik me wel kon onwikkelen. Ze gaven me een kans, maar ik moest wel snel volwassen worden.’

Na het selectiegesprek in de eenheid en positieve uitkomsten van de medische keuring en de screening is het selectieproces afgerond en word je aangenomen. Enkele respondenten vonden de periode tussen de laatste testen en de einduitslag (opnieuw) lang duren en hebben er verschillende keren over gebeld met de betreffende politie-eenheid. De uitslag wordt per mail gecommuniceerd, wat voor sommigen een teleurstelling was. Die hadden – na al die ‘pijn en moeite’ (zie ook Conti, 2006) – wel een ‘belle-tje’ verwacht.

Na kennisneming van de positieve einduitslag komen emoties los. Vrijwel alle respondenten spreken over ‘blijdschap’ (zie ook Chan, 2003). Sommige respondenten beschrijven deze blijdschap in termen van ‘een onwerkelijk gevoel’, ‘door het dolle heen’ of ‘een droom die uitkomt’.

‘Ik ben gaan springen van blijdschap. Ik had eigenlijk niemand om het mee te delen, want ik woonde alleen. Toen ben ik naar de sportschool gegaan en heb al mijn energie eruit getraind en daarna heb ik direct mijn vader en moeder gebeld.’

Daarnaast wordt een gevoel van ‘trots’ – velen halen het niet en ik wel – geregeld genoemd. Sommige respondenten hebben ook ‘opluchting’ ervaren vanwege de voortdurende onzekerheid. Een enkeling geeft aan dat bij het ontvangen van de positieve einduitslag, naast blijdschap, ook twijfel ontstond (zie ook Chan, 2003).

“Toen ik de mail kreeg dat ik was aangenomen, heb ik eerst nog even gedacht: ‘Oké, is dit echt wat ik wil?’ Je gaat toch je bedrijf verkopen, je hebt daarnaast een vast contract bij een organisatie waar je al zo lang werkt. Toen heb ik wel doorgezet en gedacht: ‘Ik heb het niet voor niets gedaan.’”

Voor alle respondenten geldt dat ze enige tijd na de positieve einduitslag hun uniform moesten ophalen. En toen werd de politie ‘werkelijk’: het gaat echt beginnen.⁹

9 Hierbij moet worden opgemerkt dat bij sommige respondenten de start van de opleiding vier maanden op zich heeft laten wachten vanwege volle klassen op de Politieacademie.

5 De academieperioden

De opleiding tot allround politiemedewerker start, in de woorden van de respondenten, ‘op school’: de Politieacademie. In de drie jaar durende opleiding worden ‘academieperioden’ afgewisseld met ‘praktijkperioden’ (zie bijlage 1 voor de opbouw van het onderwijs). In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van aspiranten tijdens de academieperioden.¹ De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 1 behandelen we de ervaringen van respondenten met de start van de opleiding. In paragraaf 2 volgen de ervaringen van respondenten met de structuur en inhoud van de opleiding. Paragraaf 3 staat in het teken van de onderlinge omgang in de klas en paragraaf 4 beschrijft de ervaringen met docenten. In paragraaf 5 staat de verhouding tussen de verwachtingen van respondenten en hun ervaringen centraal: in welke mate komen deze overeen? In de 6e en laatste paragraaf besteden we aandacht aan de ervaringen met de afronding van de opleiding.

5.1 Eerste ervaringen op de Politieacademie

Nadat de werving- en selectieprocedure met goed gevolg was afgerond, ontvingen de toekomstige aspiranten op enig moment bericht over wanneer ze zich moesten melden op de Politieacademie. Dan is het eindelijk zover: de politieopleiding gaat beginnen. Aspiranten melden zich op de aangewezen locatie van de Politieacademie, maken kennis met hun klasgenoten en begeleiders, en krijgen uitleg over hoe de opleiding is vormgegeven en wat er van hen wordt verwacht. In deze paragraaf staan we stil bij de ervaringen die respondenten vervolgens hebben opgedaan in deze eerste periode op school.

5.1.1 *‘Poeh, dit is echt weer naar school toe’*

Bij een groot deel van de respondenten heeft de start van hun opleiding een blijvende indruk achter gelaten. Hun ‘eerste schooldag’ kunnen zij zich nog goed herinneren.

1 40 van de 46 respondenten hebben de opleiding conform planning afgerond. Ten aanzien van de zes andere respondenten kan het volgende worden opgemerkt. Eén respondent heeft de opleiding alsnog gehaald, maar wel op een later moment. Deze respondent is vanwege een fysieke blessure overgeplaatst naar een andere klas (een latere lichting). Vijf respondenten hebben de opleiding niet afgerond (zie ook paragraaf 3.2.2). Twee zijn op eigen initiatief gestopt, omdat ze tijdens de eerste praktijkperiode een ander beeld van het politiewerk kregen dan ze hadden verwacht. De drie andere respondenten zijn noodgedwongen gestopt. Eén vanwege een blijvende fysieke kwetsuur en twee omdat het na herhaalde pogingen niet is gelukt om aan de eisen van de opleiding te voldoen.

Wat ze hebben gedaan, maar ook welk gevoel het bij hen opriep. Respondenten geven aan trots te zijn en veel zin te hebben om te beginnen. De meesten hebben al een aantal jaar de wens om bij de politie te beginnen; sommige respondenten zelfs al 'hun hele leven'. Dat gaat nu 'eindelijk' beginnen (zie ook Chan, 2003). Verschillende respondenten zien zichzelf nog zo in de auto zitten op weg naar de Politieacademie, niet wetende wat hen te wachten zou staan. Naast de euforie, waren de meesten ook onzeker en gespannen. Hoe zal het zijn? Wie worden mijn klasgenoten? Ga ik me er thuis voelen? Respondenten hebben zich een bepaalde voorstelling van de opleiding gemaakt en vragen zich af of die klopt.

'De eerste dag was ik wel behoorlijk onzeker. Je weet niet waar je terechtkomt. De eerste paar dagen die waren voor mij wel belangrijk. Je leert je klas natuurlijk kennen. Ik had eigenlijk verwacht dat de gemiddelde leeftijd wat jonger zou zijn in de klas. Maar goed, dat vind ik nu helemaal niet erg. Ik vind het juist leuk, al die verschillende leeftijden, maar goed, dat was wel iets wat veranderde in het beeld dat ik had.'

Voor een deel van de respondenten was de politieopleiding naar eigen zeggen een voortzetting van het student zijn. Zij volgden nog een opleiding – waarmee ze zijn gestopt om over te stappen naar de politie – of hadden deze recentelijk afgerond. Respondenten met meerdere, soms vele jaren werkervaring geven daarentegen aan dat het voor hen vreemd aanvoelde om weer 'naar school' te moeten, om weer student te zijn. Ze waren benieuwd of ze nog in staat waren om te studeren: lange dagen in de klas zitten, moeten luisteren naar docenten en allerlei voorgeschreven opdrachten maken.

'De eerste weken op school waren erg wennen, ook aan inhoud van de lesstof. Toen had ik wel zoiets van: "Poeh, dit is echt weer naar school toe." Ik wist wel dat er regels waren, maar dat er zoveel regels waren, dat in het begin dacht ik van: "Oh my god, hoe ga ik hier doorheen komen." Maar dat had iedereen uit de klas wel. En aan het einde van het tertiël, dan denk je ook wel van "ja, je maakt je in het begin heel druk". En nu ook weer, nu in het begin van het nieuwe tertiël denk je: "O, ik moet dit allemaal weten en kunnen." Maar je doorloopt het wel gewoon.'

Bij de start van de opleiding moet er veel worden verwerkt en worden eigen gemaakt: de kennismaking met veel nieuwe mensen en de daarmee gepaard gaande groepsdynamiek, de aard ('heel juridisch') en omvang ('veel') van de lesstof, en het tempo en de structuur waarin ze dit moeten leren (zie ook paragraaf 5.2). Respondenten die geen juridische achtergrond hebben, geven aan het pittig te vinden om erover te leren. Voor een deel van hen was het 'schrikken' dat ze dit in hun hoofd moesten 'gaan stampen'.

'Het begin van de opleiding was voor mij heel chaotisch. Je kreeg in korte tijd veel informatie. De eerste lessen juridisch dacht ik: "Hoe ga ik ooit die wetsteksten leren." Ik heb wel mbo-niveau 4 gedaan, maar dit vond ik echt lastig.'

5.1.2 'Dat zijn wel dingen in de opleiding die me altijd bijblijven'

In de eerste maanden op de Politieacademie doen aspiranten uiteenlopende ervaringen op met het leren van het politievak en met wat erbij komt kijken om politieagent te worden. Een aantal ervaringen is de respondenten in het bijzonder bijgebleven. Een eerste betekenisvolle gebeurtenis was de beëdiging, waarin ze de eed of de belofte afleggen: 'Toen voelde het heel echt'. Het is voor aspiranten gevoelsmatig een *point of no return*: je zit nu echt bij de politie. Men is er trots op en het voelde heel goed. Overigens merkten sommigen op dat het moment zelf niet zo bijzonder was. Sterker nog, men had hier meer van verwacht.

'Ik baalde zo van het moment dat we de streep kregen. Ik had echt verwacht dat dat een momentje zou zijn. En die streep, daar had ik alles voor gedaan, dus twee jaar selectie. Af en toe kijk ik er nog naar en denk van ja, als ik trots ben, dan was het wel op die streep. Maar de beëdiging en de belofte die kregen we vooraf even snel in onze handen gedrukt. Terwijl ik had gedacht dat op het moment dat je de eed hebt afgelegd, dan krijg je bij een bosje bloemen de streep. Voor mij was dat echt een ding, maar er werd niet een moment van gemaakt.'

Een tweede betekenisvol moment is het 'eindelijk' mogen dragen van het politie-uniform. Veel respondenten hebben hier (enorm!) naar uitgekeken. Hoewel de kleding bij de meesten al een tijdje in de kast hangt, mogen ze het pas (officieel) dragen op de Politieacademie. En ook dan kan het nog even duren voordat je het mag dragen. Beleid op de Politieacademie schrijft namelijk voor dat het uniform pas gedragen mag worden als iedereen in de klas het uniform compleet heeft. Omdat dit niet in iedere klas het geval was, kon een deel van de respondenten in de eerste weken van de opleiding het uniform niet aan. Dit was een (voor sommigen zeer) teleurstellende ervaring, omdat ze enerzijds ernaar uit hebben gezien en anderzijds deze gebrekkige dienstverlening binnen de politie niet hadden verwacht. Juist ook omdat het dragen van het uniform, evenals de beëdiging, een tastbare en zichtbare uiting is dat je bij de politie werkzaam bent (zie ook Chan, 2003). En daar zijn respondenten trots op.

'Eerste keer uniform sowieso, dat vond ik zo vet. Maar dat duurde zo lang, want niet iedereen had het nog compleet bij ons in de klas. Want de ene moest nog schoenen en de ander nog een shirt en de ander had geen strepen. En ik had alles compleet, dus dan zit je te wachten zo van: "Mag ik het al aan?"'

Een derde gebeurtenis die in de eerste fase van de opleiding veel indruk heeft gemaakt op respondenten, is een twee dagen durend survivaalkamp. Ook jaren later refereren respondenten aan dit kamp alsof het vorige week nog heeft plaatsgevonden. Respondenten geven aan dat dit het moment was waarop zij hun klasgenoten echt goed hebben leren kennen. Het droeg bij aan de onderlinge verbondenheid en saamhorigheid. De selectie was individueel en in zekere zin competitief; nu is het collectief (zie ook

Dorean & Conti, 2017). Het kamp appelleerde daarnaast aan een bepaalde verwachting die ze hebben van het werken bij de politie: de collegialiteit en onderlinge samenwerking (zie ook paragraaf 10.2.3), de fysieke uitdaging en de actie.

‘Gelijk twee dagen Ossendrecht. Dan ga je dus gelijk met de hele groep, met de eerste lichting, een tweedaagse doen. En toen dacht ik wel echt gelijk: “Dit is echt zo vet!” Gewoon een beetje discipline, dus allemaal eenheid van uniform en keihard werken, sportief bezig zijn, in teamverband. Dus heel erg collegiaal. [...] We zijn echt een team en dit is wel een beroep waarbij je het van je collega’s moet hebben. En dat in vergelijking met een kantoorbaan: het is leuk als je dan eens een keertje een drankje gaat doen, maar als ik om vijf uur mijn computer uitzette, dan heb ik ze niet meer nodig. En hier is die band gewoon heel anders.’

De betekenis van het kamp was niet alleen gelegen in het (beter) leren kennen van de ander, maar ook in het (beter) leren kennen van jezelf. Meerdere respondenten geven aan dat het kamp confronterend was, omdat zij fysiek en/of mentaal tot het uiterste moesten gaan. Zonder de steun en aanmoedigingen van klasgenoten hadden zij het waarschijnlijk niet gered. Dit heeft op de betreffende respondenten een blijvende indruk achtergelaten.

‘En we stonden twee dagen lang in de regen en in de kou. En nou, dat vond ik helemaal niets. Maar achteraf is het superleuk. Dan denk je: “Goh, ik heb toch allemaal dingen gedaan die ik anders nooit zou doen.” En ik heb ook nou, wat ik zeg, ik heb echt super hoogtevrees en toen moest ik ergens overheen en ik dacht: “O, dat ga ik echt niet doen, dat doe ik gewoon niet.” Nou, ja, en dan heb je er toch een paar: “Kom op, doe nou en we helpen je en we praten je er doorheen en dit en dat.” Toen hing ik op een gegeven moment ergens heel hoog en toen dacht ik: “O, ik vind het zo niet leuk.” Nou en uiteindelijk heb ik het wel gedaan. Wel met een hele hoop hulp, maar ik heb het wel gedaan. Dus dat zijn wel dingen in de opleiding die me altijd bijblijven.’

Tot slot heeft de training in de toepassing van geweldsmiddelen veel indruk gemaakt op de respondenten. Hoewel de training met de wapenstok en het toepassen van pepperspray voor de meesten al heel bijzonder was, geldt dat des te meer voor de training met het vuurwapen. De eerste schietlessen zullen respondenten niet snel vergeten, zo geven zij aan.

‘De eerste schietles vond ik echt mooi, kicken, supervet natuurlijk. In eerste instantie dat je dat wapen krijgt, dat is een groots moment en ook gewoon wel spannend.’

Voor sommigen was dit een van de aspecten die hen zo aantrekt in het politiewerk: ‘dit is toch de actie waar ik voor kom’. Daarnaast wordt men zich bewust van de impact die het vuurwapen kan hebben en daarmee ook de verantwoordelijkheid die ermee gepaard gaat.

‘Vooral het schieten is heel vreemd, want je hebt ineens een dodelijk wapen in je hand en je traint met echte munitie, dus geen losse flodders of verfpatronen, maar gewoon dodelijke munitie. Ik kan je vertellen dat dit heel spannend is als je voor het eerst dat ding in je hand hebt. Maar aan de andere kant, het is voor de meesten wel een droom om zo’n ding in je hand te mogen houden en te mogen schieten.’

Aspiranten realiseren zich door de training nu nog meer dan voorheen dat zij met het vuurwapen iemand kunnen doden. Een paar respondenten vonden het daarom niet alleen spannend, maar ook wel enigszins eng om het vuurwapen te moeten gaan gebruiken. Tegelijkertijd is men ook wel verbaasd hoe snel zij gewend zijn geraakt aan het gebruik en het (op een later moment in de opleiding) dragen van het vuurwapen.

5.2 Onderwijs op de Politieacademie

De aspiranten krijgen het politievak aangeleerd aan de hand van kerntaken (zie bijlage 1): Intake en Handhaven (leerjaar 1), Handhaven en Noodhulp verlenen (leerjaar 2), Signalen & adviseren en Opsporen (leerjaar 3). Binnen deze kerntaken moeten aspiranten de uiteenlopende beroepstaken met goed gevolg afronden. Beroepstaken zijn bijvoorbeeld het behandelen van hulpverleningsaanvragen en handhavings- en opsporingsverzoeken, repressief optreden, aangiften opnemen, samenwerken met burgers en partners en het uitvoeren van (onderdelen van) een opsporingsonderzoek. Het onderwijs aan de Politieacademie bereidt de aspiranten telkens voor op de aansluitende praktijkperiode: tertielen van 16 weken wisselen elkaar af. Wat op de Politieacademie is aangeleerd, wordt vervolgens toegepast in het praktijktertiel. Het leren op de Politieacademie heeft een divers karakter, waaronder klassikale lessen waarin kennis wordt overgedragen, trainen en rollenspelen. Bepaalde vakken en onderdelen (zoals de rijopleiding of een vuurwapentraining) moeten met een voldoende zijn afgerond, voordat de betreffende taken/bevoegdheden mogen worden uitgeoefend in de praktijk. Dit betekent dat aspiranten weinig ruimte hebben voor studievertraging en over een beperkt aantal herkansingsmomenten beschikken. In deze paragraaf gaan we in op de ervaringen van respondenten met de structuur en inhoud van de opleiding.

5.2.1 ‘Het voelt wel gewoon als een school’

Het onderwijs op de Politieacademie verschilt in grote lijnen niet van andere opleidingen die respondenten hebben gevolgd. Dit neemt niet weg dat een groot deel van de respondenten wel verschillen ervaart ten opzichte van ‘reguliere’ opleidingen. Een van de voornaamste verschillen heeft betrekking op de praktijkgerichte insteek van de opleiding. De opleiding tot allround politiemedewerker is volgens respondenten veel praktischer ingestoken dan eerdere opleidingen die zij hebben gevolgd. Hierbij speelt mee dat schoolperioden en praktijkperioden zich in het politieonderwijs voortdurend afwisselen. Dit is een element van het politieonderwijs dat door respondenten als zeer positief en behulpzaam wordt ervaren (zie ook paragrafen 5.2.2. en hoofdstuk 6).

'Ik vind het niet per se anders. Ja, iedereen loopt natuurlijk in uniform hier. Dat is natuurlijk wel een verschil. En ja, de vakinhoud is heel anders dan een hbo-opleiding. Maar verder: Ik heb wel het gevoel dat ik gewoon op een school zit. En dan heb je hier natuurlijk wel veel meer praktijkles en dat soort dingen dan dat ik op het hbo had. Dat vind ik wel fijn eigenlijk, de wat meer praktijkgerichte lessen. Maar verder dan dat, voelt het wel gewoon als een school, zeg maar.'

Een tweede verschil is de inhoud van het onderwijs. Deze inhoud is vanzelfsprekend in behoorlijke mate specifiek voor het beroep van politieagent. Een (klein) deel van de respondenten ervaart vooral het oefenen van het geweldsgebruik als een 'vreemd' onderdeel van het onderwijs dat wezenlijk verschilt van (veel) andere opleidingen. Deze respondenten geven aan dat ze gevoelsmatig een 'knop om moesten zetten' of een 'mentaal drempeltje over moesten' om daadwerkelijk de toepassing van geweld te oefenen en zo onder de knie te krijgen.

'Ik heb niets met slaan, met geweld gebruiken tegen andere personen. Dus voor mij is het wel heel erg wennen dat ik dat nu moet gaan leren en later ook waarschijnlijk ongetwijfeld moet gaan toepassen in het werk. Ik heb nog nooit een klap uitgedeeld of iemand geslagen, maar hier moet je het wel gaan doen en gaan leren, dus dat is wel heel vreemd om dat te moeten doen. Tegelijkertijd moet ik zeggen: ik vind het ook best wel leuk om te doen, om die technieken onder de knie te krijgen hoe je iemand kan forceren. Dat hij bij elke beweging alleen maar meer pijn krijgt en dat hij daardoor uiteindelijk wel wil meewerken, want anders heeft hij alleen maar meer pijn. Dus ja, dat is wel aan de ene kant heel vreemd, maar ook wel superleuk om dat te mogen leren en toe te passen.'

Een derde verschil dat door respondenten is benoemd, betreft hun status: de aspirant of student is vanaf de start van de opleiding werkzaam bij de politie en ontvangt salaris. Dit maakt dat verschillende respondenten aangeven dat zij zich tijdens de opleiding aan de Politieacademie, hoewel de context veel gelijkenissen vertoont met eerdere opleidingen, meer werknemer dan student voelen.

'Er hangt hier een ander sfeertje. Mensen komen van de middelbare school af of het mbo en daar gaat het allemaal een beetje hetzelfde, maar hier is het wel anders. Je bent werkzaam voor de politie. Je krijgt betaald en je bent in principe aan het werk en je hebt een baas en verantwoordelijkheden. En dat is wel een heel andere structuur dan op een normale mbo-opleiding. Dan zit je daar allemaal niet zo mee. Je krijgt niet betaald en je hebt op een gegeven moment ook niet eens leerplicht meer en het is meer een beetje allemaal je eigen verantwoordelijkheid. Maar hier ben je in principe onder een baas aan het werk. Dus dat is wel anders.'

Tot slot merken verschillende respondenten op dat hun klas qua samenstelling – leeftijd, opleidingsachtergrond, werkervaring – meer divers is dan in voorgaande oplei-

dingen. Daar zat men doorgaans met mensen met eenzelfde opleidingsachtergrond en levensfase in de klas; nu konden de onderlinge verschillen behoorlijk groot zijn. Voor sommigen maakte dit het vinden van aansluiting met klasgenoten (enigszins) lastig (zie paragraaf 5.3).

De opbouw van het curriculum wordt door respondenten als heel prettig en plezierig ervaren. Aan het begin van de opleiding werd men ‘overvallen’ met wat er allemaal moest worden geleerd en speelde bij sommigen een gevoel van ‘hoe ga ik dat ooit allemaal leren’ (zie paragraaf 5.1). In werkelijkheid blijkt het een stuk uitvoerbaarder te zijn dan men toen dacht. Door de stapsgewijze opbouw in het aanleren van kennis en vaardigheden, en de afwisseling tussen theorie en praktijk, hebben respondenten nooit ervaren dat ze werden overvraagd. Zij voelden zich gedurende de opleiding telkens voldoende uitgerust om de opdrachten in de praktijk te kunnen uitvoeren.

‘Je komt binnen en gaat als kip zonder kop aan de gang [in de eerste oefencasus]. Maar dan ontdek je dat als je de casus aan het draaien bent, je wel rechtmatig bezig moet zijn en daarvoor moet je wel weten wat er in de wet staat, wat wel en niet mag. En het positieve [aan de opleiding] is dat je daarover zoveel leert. Je pakt dan ook al snel de basisdingen op.’

Het tijdig behalen van (bepaalde) studieresultaten is – zoals eerder aangegeven – randvoorwaardelijk om bepaalde taken en bevoegdheden in de praktijk te mogen uitoefenen. Van aspiranten wordt dus doorlopend verwacht dat zij opdrachten en examens halen (zie bijlage 1). Hun voortgang wordt nauwlettend in de gaten gehouden en voor sommige toetsen heeft men een beperkt aantal herkansingsmogelijkheden. Er is respondenten dan ook veel aan gelegen om hun vakken in één keer te halen en geen vertraging op te lopen. Dit maakt dat alle respondenten gedurende hun opleiding wel enige mate van prestatiedruk hebben ervaren. Een deel van de respondenten heeft het politieonderwijs op momenten als stressvol ervaren. Sommigen wegens gevoelens van faalangst of onzekerheid over hun eigen prestatievermogen en anderen omdat ze nog maar een beperkt aantal herkansingsmogelijkheden over hadden.

‘Nou, ik ben wel trots dat ik het bijna gehaald heb. Ik ervaar best wel druk vanuit school, want je hebt drie kansen voor bepaalde examens. En als je die derde kans niet haalt, dan word je ontslagen. Dus gedurende de hele opleiding zit er wel een bepaalde druk op. En ook al begin je met die opleiding, je hebt geen idee of je het haalt aan het einde, want je moet wel je opdrachten halen. Dus, ja, die druk heb ik altijd wel gehad. Dus ik ben blij dat dat straks klaar is.’

De prestatiedruk die sommige respondenten ervaren, wordt mede beïnvloed door aspiranten – ook ouderejaars ten opzichte van nieuwerejaars – die elkaar onderling ‘een beetje gek maken’. Men maakt elkaar enigszins ‘bang’ voor (de moeilijkheidsgraad van) bepaalde examens.

‘Voor het meervoudig examen [dit vindt plaats in tertiël 8] zijn we een beetje bang gemaakt bij het begin van onze opleiding door oudere studenten, omdat daar veel mensen op zakken. Achteraf gezien vond ik het wel meevallen. Dat zijn spookverhalen; die zijn niet helemaal terecht. Als je een beetje logisch nadenkt en je verdiept hebt in de wetskennis, is het prima te doen.’

Naarmate de opleiding vordert, ervaren respondenten dat zij zelf steeds meer verantwoordelijkheid moeten nemen. Ze krijgen, naar eigen zeggen, ‘zelf de regie’ op hun ontwikkeling. De hoeveelheid klassikale lessen neemt af en het uitvoeren van zelfstudie en individuele opdrachten neemt toe. Daardoor kunnen aspiranten steeds meer hun eigen tijd indelen en hun studieplanning bepalen (zie ook paragraaf 5.3.1).

‘De eerste tertielen ben je meer op de academie en heb je veel lessen. En naarmate je verder bent in de opleiding, en helemaal richting het einde van de opleiding, dan merk je gewoon dat je steeds meer zelf verantwoordelijk bent. Net zoals bij de laatste opdrachten, daar moet je eigenlijk zelf aan werken. In het begin word je nog wel een beetje gestuurd, maar dat wordt steeds minder. Het wordt steeds meer je eigen leerweg en zul je steeds meer zelf de regie in handen moeten houden.’

5.2.2 **‘Leuk om iedereen weer te zien en de verhalen te horen’**

De ervaringen van aspiranten in de praktijktertielen worden in hoofdstuk 6 beschreven. Hier richten we ons enkel op hoe respondenten het ervaren om telkens weer terug te keren naar ‘school’.² In deze ervaringen is sprake van een rode draad. Vrijwel alle respondenten ervaren gemengde gevoelens bij het starten van het tertiël op de Politie-academie. Aan de ene kant heeft men weer zin om nieuwe aspecten van het politievak te gaan leren.

‘Als je buiten bent, kom je erachter dat je nog heel veel niet weet. Dus dan is het handig om weer de schoolbanken in te gaan. Bijvoorbeeld als je weet ruikt in een auto: “Wat mag je doen? Welke bevoegdheden heb je?”’

De motivatie om weer de schoolbanken in te gaan, doet zich vooral voor na het eerste praktijktertiël. Dan gaat men op school aan de slag met het verlenen van noodhulp, zodat zij de volgende praktijkperiode (tertiël 5) mogen meedraaien als ‘derde man’ in de incidentafhandeling (zie ook paragraaf 6.2.2). Na tertiël 5 en 7 is de motivatie om weer naar school te gaan bij veel respondenten in mindere mate aanwezig. Zij hadden het erg naar hun zin in de praktijk en waren er graag gebleven (zie ook Chan, 2003). Met name de terugkeer na tertiël 7, waarin men volledig meedraaide in de incidentafhandeling, valt de meeste respondenten zwaar. Daarin spelen verschillende factoren

² De terugkeer naar de Politieacademie en daarmee de klas vindt plaats na afronding van de tertielen 3, 5 en 7 (zie bijlage 1).

een rol, te weten: (1) ze hebben in hun beleving geproefd aan ‘het echte werk’ en willen daarmee door, (2) op de Politieacademie moet men aan de slag met de laatste twee kerntaken – Signaleren & adviseren en Opsporen – en deze kerntaken spreken de meeste aspiranten minder aan, en/of (3) de duur van de opleiding en het zijn van student begint voor sommigen veel van hun uithoudingsvermogen te vragen.

‘De eerste paar dagen denk je van: “Nou, dat is wel weer even leuk. En het is ook leuk om de klasgenoten weer te spreken en dat soort dingen. Maar tegelijkertijd denk je ook van: “Joh, was ik nog maar aan het werk.” Maar goed, het went ook weer heel snel, hoor. Nu zit je weer helemaal in de schoolperiode. Dat gaat ook wel weer heel snel, dat wennen, dat overschakelen.’

Het is voor respondenten iedere keer weer wennen om in het schoolritme te komen en weer ‘stil te zitten en te luisteren’. Zij moeten zich weer voegen naar het lesrooster, het klaslokaal en de voorgeschreven opdrachten en toetsen. Hier staat tegenover dat de schoolperioden als een ‘stuk relaxter’ worden ervaren dan de praktijkperioden. Ten opzichte van de praktijkperioden hebben ze in schoolperioden meer eigen tijd en daarmee meer ruimte in een dag- en weekindeling. De impact op het privéleven is minder groot.

‘Het rooster is weer heel anders. Soms mis ik de praktijk heel erg, dan heb ik zoiets van: “Ik heb echt weer zin om de praktijk in te gaan.” En op het andere moment heb ik zoiets van: “Ik vind het ook prima om hier op school te zitten”. Op dit moment zijn die uurtjes wel lekker, ik heb wel iets meer vrije tijd.’

Bij terugkomst op de Politieacademie vindt telkens een soort van ‘reünie’ plaats. Respondenten vinden het leuk om elkaar weer te zien en te spreken (‘heel gezellig’, ‘heb ze wel gemist’). In de onderlinge gesprekken worden onder andere de opgedane praktijkervaringen uitgewisseld. Welke gebeurtenissen heb je meegemaakt? Hoe was het contact met jouw begeleider(s)? Is het gelukt om jouw praktijkopdrachten af te ronden?

‘Het is ook echt maar net wat voor meldingen, wat voor incidenten je meegemaakt hebt. Sommigen hebben het relatief rustig gehad, niet zo heel veel heftige dingen. Sommigen hebben echt de ene na de andere heftige melding gehad, bij wijze van. Dat is ook weer een mooi iets om te zien, dat het politiewerk gewoon zo divers is. Voor de een is het bij wijze van een rustige vier maanden geweest en de ander die heeft alleen maar lopen rennen de hele tijd.’

Respondenten komen bij terugkomst op school tot de ontdekking dat er verschillen zijn in wat men heeft meegemaakt. Dit betreft niet alleen de typen meldingen die zijn afgehandeld, maar ook de ‘vrijheidsgraden’ die men in het betreffende basisteam heeft gekregen. Voor sommigen was het enigszins teleurstellend om via de klassen-app of bij terugkomst te horen dat klasgenoten meer mochten dan zij (zie ook paragraaf 5.3.2).

Deze teleurstelling heeft onder andere te maken met de wens van veel aspirant om te ontdekken hoe het is om bepaalde meldingen en gebeurtenissen mee te maken (zie paragraaf 6.3). Ze zijn benieuwd hoe ze zullen reageren als ze ingrijpende gebeurtenissen meemaken. Tegelijkertijd beseffen de meesten dat ze geduldig moeten zijn en dat het ook voordelen kan hebben om bepaalde ervaringen op een later moment mee te maken.

5.3 Omgang in de klas

Een lichter aspiranten wordt bij de start van de opleiding ingedeeld in verschillende klassen van ongeveer 20-25 studenten per klas. Gedurende de gehele opleiding zijn aspiranten, zolang zij geen studievertraging oplopen, onderdeel van dezelfde klas. In deze paragraaf beschrijven wij hoe respondenten de omgang in hun klas hebben ervaren. We gaan onder andere in op de onderlinge dynamiek en ontwikkelingen die in de klas als groep plaatsvinden en op de invloed die klasgenoten hebben gehad op de ontwikkeling van de respondenten tot politieagent. Vanwege het afwijkende karakter hebben we de ervaringen van respondenten die tijdens de coronaperiode thuisonderwijs volgden, buiten beschouwing gelaten.

5.3.1 ‘Dat vind ik heel fijn, die saamhorigheid’

Bij de start van de opleiding waren respondenten zeer benieuwd wie hun klasgenoten zouden zijn en of ze er ‘een klik’ mee zouden hebben. In de eerste weken wordt in het lesprogramma, in het bijzonder tijdens het eerder besproken kamp, de nodige tijd en aandacht besteed aan het beter leren kennen van elkaar. De meeste respondenten geven aan zich gelijk thuis te hebben gevoeld in hun klas. Men zit in hetzelfde ‘schuifje’: niemand kent elkaar, alles is nieuw en toch ook wel spannend. Hierdoor lijkt iedereen open te staan voor het kennismaken met anderen. Ze vonden makkelijk herkenning bij elkaar en er ontstaat door de gedeelde ervaringen (tijdens kamp, training, lessen volgen) een onderlinge verbondenheid. Volgens respondenten gaat dat vanzelf. De meeste respondenten vinden de band die ze met klasgenoten hebben opgebouwd uniek. Ze hebben dat niet eerder ervaren. Sommigen spreken zelfs over de klas als een grote vriendenkring of familie (zie ook paragraaf 10.2.3).

‘Het is gewoon je tweede familie, eigenlijk. Je bent elke dag met hen op school. En als je dan ook nog eens buiten school met hen afsprekt, omdat het zo klikt met bepaalde mensen, [...] Je krijgt gewoon nieuwe vrienden daardoor. Ik vond de tweedaagse in Ossendrecht aan het begin ook heel leuk. Toen is onze groep ook heel hecht geworden.’

Niet iedereen voelde zich overigens gelijk thuis in de klas. Enkele respondenten geven aan dat zij in de beginfase (enige) moeite hebben gehad om aansluiting met klasgenoten te vinden. De oorzaak hiervoor verschilt per situatie. Het gaat in de eerste plaats om verschillen in leeftijd en levensfase.

‘Maar dat kwam net om wat ik zei: ik had met niemand aansluiting. Dat klinkt misschien alsof ik een zielig jongetje in de klas was. Dat was het niet. Ik heb het altijd heel leuk in de klas gehad, ik had ook echt wel maatjes. Vooral de jongens waar ik mee carpoolde, die spreek ik nog steeds bijna iedere dag. Maar je merkte gewoon dat als ik een gesprek had met een klasgenoot, dat ik 18 was en de ander 28. En dat zoekt elkaar toch een beetje op. Maar in het tweede en vooral in het derde jaar had ik daar helemaal geen last meer van. Ik wist mijn plekje in de klas en iedereen was gek aan het doen met elkaar. Op een leuke manier dan. Aan het lachen. En toen voelde ik van: “O, ik hoor er echt bij.” Maar het eerste jaar heb ik het echt zwaar gehad.’

Een tweede oorzaak is het ‘haantjesgedrag’ of ‘machogedrag’ van (mannelijke) klasgenoten waar sommige respondenten moeite mee hadden (zie ook paragraaf 10.2.2). Eén van de respondenten vermoedde dat dit gedrag een van de redenen was dat klasgenoten zijn gestopt met de opleiding.

‘Onze klas is vrij hard en ik heb wel het gevoel dat er daardoor een paar mensen zijn weggegaan. Die konden moeilijk meekomen en een paar in onze klas gingen daar hard op in. [...] Ik denk niet dat ze echt de intenties hadden om mensen weg te pesten, dat niet, maar soms moet je gewoon je mond houden. En dat doen die klasgenoten dan niet.’

Verder zijn alle respondenten (zeer) positief over hun klas; sommigen zijn zelfs lovend. Wat hierbij opvalt, is dat respondenten hun klas dikwijls vergelijken met andere klassen van de Politieacademie en dat die van hen er telkens positief uitspringt.

‘De klas was geweldig. In onze klas wil iedereen tot het maximale samenwerken. Dat is wel anders in andere klassen. Ik ga de klas straks wel missen.’

De klas als groep of sociale context lijkt doorgaans een (zeer) positieve invloed te hebben op de ontwikkeling van aspiranten. Respondenten geven aan het bijzonder te vinden hoe eenieder elkaar helpt gedurende de opleiding. Zo worden onderling tips en *best practices* uitgewisseld, gaan ze met elkaar extra oefenen na afloop van de training of ondersteunen ze elkaar bij het leren van examens of herexamens. Dergelijke activiteiten verstevigen volgens respondenten de onderlinge band en voor sommigen werkt het stimulerend om net even meer je best te doen, om ‘je beste beentje voor te zetten’.

‘Het is mooi om samen iets te behalen. De eerste keer bij de aangiften-toets hadden heel veel mensen het niet gehaald. En dan wordt iedereen geholpen om de tweede wel te halen. En dan staan we echt met z’n allen te wachten tot de laatste persoon ook klaar is met de toets.’

Het helpen en ondersteunen van elkaar heeft niet alleen betrekking op de opleiding, maar soms ook op privéaangelegenheden. Volgens respondenten wordt er in de klas

veel 'lief en leed' gedeeld. Dit maakt dat respondenten, zoals eerder beschreven, de omgang in hun klas op de Politieacademie onvergelijkbaar vinden met die van klassen in vorige opleidingen.

'Het is een heel leuke groep. Vanaf het begin al zijn we gewoon echt een heel fijne groep. En het is ook een heel hechte groep. Ik heb verschillende opleidingen gehad. Dit is een ander soort klas. Je hebt een andere band. Je bent met elkaar aan het vechten. Je brengt veel tijd door met elkaar. Je leert vanaf dag één hoe waardevol je collega's zijn.'

De bijzondere omgang met elkaar komt ook doordat aspiranten al vrij snel – al dan niet doordat docenten dit telkens benadrukken – beseffen dat het belangrijk is om oog te hebben voor elkaar. Het valt op dat veel respondenten die net zijn begonnen met de opleiding al een verwijzing maken naar het toekomstige werk dat hen te wachten staat en de rol die collega's daarin spelen.

'Ik zie wel verschillen in de klas, maar iedereen is wel bereid om het echt samen te halen. Dat vind ik heel fijn. Die saamhorigheid. Als iemand iets niet haalt, schiet de rest te hulp om te zorgen dat iedereen het haalt. Ook van de leraren krijgen we terug dat onze klas sterk naar voren komt. Ik denk dat dat ook iets is van de politie, omdat je gewoon samen heftige dingen gaat meemaken. Ik denk dat het ook wel een soort van overlevingsdrang is.'

Vrijwel alle respondenten hebben ondervonden dat zij zogenoemde 'uitvallers' in hun klas hadden. Hieraan liggen verschillende redenen ten grondslag. Sommige klasgenoten hebben ontdekt dat het politiewerk minder bij hen past dan vooraf gedacht. Anderen zijn gestopt vanwege studieresultaten of medische redenen. Ook kan het voorkomen dat aspiranten vanwege blessures of privégebeurtenissen dermate vertraging oplopen dat zij worden overgeplaatst naar een klas in een latere lichting. Afgaande op wat respondenten hierover hebben verteld, heeft het uitvallen van klasgenoten relatief weinig impact gehad op henzelf en op de dynamiek in de klas. Wel merken sommige respondenten op dat iedereen in de klas zich op deze momenten weer even bewust wordt van het feit dat de opleiding een 'serieuze aangelegenheid' is. Anderen geven aan het jammer te vinden dat hun klasgenoot er niet meer bij is, maar dat het 'niet uit de lucht kwam vallen'. Doordat men nauw betrokken is bij elkaar, weten klasgenoten doorgaans wel van elkaar 'hoe men ervoor staat'.

'Er is één iemand uitgevallen bij ons. Die is niet teruggekomen na tertiël 3 [praktijkperiode]. Dat zagen we met z'n allen ook wel aankomen. Natuurlijk is dat jammer, maar diegene kon het niveau niet aan.'

Sommige respondenten hebben tijdens de opleiding gevreesd voor vertraging of uitval. Dit werd veroorzaakt door het (meermaals) niet behalen van een of meer examens en/of door opgelopen blessures. Het vooruitzicht van een eventuele overplaatsing naar een

latere lichting of het eventueel moeten beëindigen van de opleiding heeft bij hen tot een behoorlijke mate van stress geleid. De meesten lukte het om het alsnog (op tijd) af te ronden. Voor vier respondenten werd de vrees bewaarheid: een werd overgeplaatst, drie moesten stoppen.

5.3.2 *‘Je krijgt nu wel wat meer groepjes’*

Hoewel ‘de klas’ een belangrijke rol blijft spelen in de opleiding van aspiranten, neemt de invloed van de klas als collectief na verloop van tijd af. De hechtheid van de groep neemt af vanaf het moment dat men terugkomt na de eerste praktijkperiode. Volgens respondenten is dit een natuurlijk proces: naarmate je elkaar beter leert kennen en de ‘nieuwigheid’ eraf is, ga je meer en meer optrekken met de mensen ‘waar je een klik mee hebt’.

‘Je krijgt nu wel wat meer groepjes. Voorheen waren we gewoon een hechte klas en ik merk dat je nu gewoon een groepje of drie, vier in de klas hebt wat heel veel bij elkaar klit. Voorheen zag je dat het wat meer mengde, maar ik merk dat dit nu minder soepel gaat. Ik merk gewoon dat het is veranderd.’

Het afnemende belang van het collectief na de eerste praktijkperiode komt ook door dat deze praktijkperiode de klas als geheel als het ware heeft opgeheven. Klasgenoten zijn in verschillende basisteams geplaatst en hebben – zoals eerder aangegeven (paragraaf 5.2.2) – ieder hun eigen ervaringen opgedaan. Deze ervaringen kunnen uiteenlopen. Daarnaast merken respondenten dat na de eerste praktijkperiode de focus iets meer op ieders eigen ontwikkeling komt te liggen. Dit komt onder andere doordat men in de praktijkperiodes allerlei opdrachten moet afronden. Hierdoor beginnen er verschillen te ontstaan in waar eenieder ‘staat in de opleiding’. Daarnaast hebben respondenten ‘geproefd aan het echte werk’ en zijn hun interesse en aandacht verschoven van het ‘schoolleven’ (waaronder de klas) naar het werk en de collega’s in het basisteam.

‘In de klas is het ook wel anders na zo’n werkperiode. De eerste twee perioden ben je veel met elkaar aan het samenwerken. Na zo’n werkperiode merk je dat mensen veel verschillende dingen hebben meegemaakt. Sommigen zijn bijvoorbeeld geremd in het team, terwijl anderen heel veel ruimte hebben gekregen. Ik merk dat ik meer met mijn hoofd bij het werk zit. Ik ben even iets minder gemotiveerd voor de academie. Kijk meer uit naar de praktijk. Dat heeft z’n weerslag op omgang in de klas. We zijn wat minder betrokken bij elkaar, het is meer individueel. Dat merk ik bij mezelf ook, want je hebt allemaal verschillende dingen meegemaakt. Sommigen ronden nog dingen af in de praktijk. We hebben nog steeds superleuk contact en af en toe wordt er wat geborreld, maar het is wel veranderd.’

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat een aantal klasgenoten ‘echte vrienden’ van hen zijn geworden. Binnen en buiten de Politieacademie trekken zij veel met

elkaar op (zie ook paragraaf 11.2.3). Ze carpoolen samen naar school, sporten samen, komen op elkaars verjaardagen, gaan samen stappen, et cetera.

‘Over het algemeen kan iedereen goed met elkaar, maar ik heb nu echte vrienden vanuit mijn werk, het zijn nu mijn gewone vrienden. Dat zijn vijf klasgenoten, we zijn met z’n zessen. Wij sporten met elkaar, of drinken wat met elkaar.’

Respondenten vinden het heel fijn om dergelijke vrienden te hebben. Doordat ze hetzelfde meemaken, hoeven ze elkaar niet veel uit te leggen en begrijpt de ander wat je bedoelt. Respondenten beginnen namelijk te ervaren dat naasten uit hun privéomgeving dat begrip niet altijd hebben (zie ook paragraaf 11.2.2). Wat zij meemaken tijdens de politieopleiding is niet altijd goed uit te leggen aan iemand van buiten de politie.

‘Ik heb twee echte vriendinnen in de klas en ik heb ook echt wel geïnvesteerd in die vriendschap. Als we afspreken, gaan we bijvoorbeeld lunchen of shoppen. En toen een van die meiden geopereerd werd, zijn we haar komen opzoeken. Ik vind dit erg fijn, want met deze vriendinnen kan ik zaken bespreken die thuis lastiger zijn. Want thuis weten de mensen ook niet echt wat je meemaakt, dat is toch anders.’

Tijdens latere interviewmomenten blijkt een deel van de respondenten na afronding van de opleiding nog steeds frequent contact te hebben met een of meerdere oud-klasgenoten. Hoewel het soms de nodige moeite kost om elkaar te blijven zien, heeft men een dermate hechte band opgebouwd dat ze het waard blijven vinden om die te onderhouden. Het gros van de respondenten geeft echter aan dat het contact met de meeste klasgenoten na verloop van tijd is verwaterd (zie ook paragraaf 11.2.3).

‘Contact met de collega’s uit de klas blijft wel, want ik heb daar wel echte vrienden aan overgehouden. Nu [na afronding opleiding] is het alleen wel lastiger om elkaar te zien, omdat iedereen wisselende diensten heeft. Maar ik vind deze vriendschappen heel belangrijk, dus ik blijf daar moeite voor doen.’

Richting het einde van de opleiding merken respondenten op dat het fijn is dat de opleiding er bijna op zit (zie ook paragraaf 5.6). Na drie jaar intensief met elkaar opgetrokken te hebben in de klas, is het ook prettig om deze periode af te ronden. Hoewel de klas doorgaans als een fijne groep mensen wordt ervaren en het prettig voelde om daar onderdeel vanuit te maken, geven respondenten aan dat er na verloop van tijd ook wel onderlinge irritaties ontstaan over onder meer luidruchtige klasgenoten, botsende opvattingen en ingesleten patronen.

‘Het is nu weer fijn in de klas. Er zijn geen struggles of zo. En ik heb echt het gevoel dat ik onderdeel van de groep ben. In tertiël 2 ging het even niet zo goed in de klas. Maar dat is nu weer goed. Je merkt wel dat aan het einde van het tertiël, dan is het vaak wel

zo dat iedereen eraan toe is om de praktijk in te gaan. Dat je even van elkaar weg bent. Je zit de hele tijd bij elkaar op de lip, dan komen irritaties, dat merk je in de klas.'

5.4 Rol van docenten

Naast de omgang met klasgenoten, hebben aspiranten op de Politieacademie ook veelvuldig contact met docenten. Docenten spelen in het politieonderwijs een sleutelrol (POR, 2023). We hebben aan respondenten gevraagd hoe zij deze omgang hebben ervaren. In deze paragraaf beschrijven wij hun ervaringen met docenten. Deze ervaringen lopen zeer uiteen.³ Bij deze paragraaf moet worden opgemerkt dat het geen evaluatie van de kwaliteit van docenten is. Deze paragraaf maakt, op basis van de ervaringen van respondenten, enkel inzichtelijk welke factoren van invloed zijn op de dynamiek tussen aspiranten en docenten. We gaan eerst in op de positieve rol die docenten hebben gespeeld in de ontwikkeling van respondenten. Vervolgens besteden we aandacht aan teleurstellingen die respondenten hebben ervaren.

5.4.1 'Van beide werelden krijg je het beste mee'

Respondenten geven aan positief verrast te zijn over het laagdrempelige contact dat zij hebben met docenten (zie ook Chan, 2003). Omdat ze bij een in hun ogen hiërarchische organisatie werken, hadden ze verwacht dat het er formeel aantoe zou gaan op school. Niets bleek minder waar. Volgens respondenten zijn de meeste docenten heel toegankelijk en benaderbaar. Het contact verloopt op een informele en doorgaans plezierige wijze: docenten zijn behulpzaam, staan open voor vragen en doen moeite om de benodigde kennis en vaardigheden op een goede manier over te brengen. Voor sommigen voelt het contact aan alsof hun docent niet alleen formeel gezien, maar ook gevoelsmatig een collega is.

'Het zijn natuurlijk wel gewoon vaak inspecteurs. Ze zijn hoger in rang, maar het is nou niet dat er ook echt een hiërarchie heerst of zo. Ik bedoel, iedereen doet normaal tegen elkaar en het is ook niet dat je hen met de achternaam aanspreekt of met u aanspreekt. Dat willen ze ook allemaal niet. Maar het is gewoon heel toegankelijk allemaal. Dus dat bevalt wel.'

In de gesprekken met respondenten over docenten valt op dat er als vanzelf vergelijkingen worden gemaakt tussen docenten. Zo zijn respondenten enthousiast over docenten die in hun les (actuele) praktijkervaringen verwerken (zie ook Winneass, Damen & Thomassen, 2020). Er wordt vooral zeer waarderend gesproken over docenten die het

3 Hierbij kan worden opgemerkt dat vrijwel alle respondenten zowel (zeer) positieve als (zeer) negatieve ervaringen hebben gedeeld met ons. Doorgaans waren zij genuanceerd in hun oordeel, maar een aantal niet; zij waren ronduit teleurgesteld in het niveau van de betreffende docenten en lieten dat in de interviews duidelijk merken. In deze paragraaf hebben we getracht zo goed mogelijk alle verschillende ervaringen en meningen weer te geven zonder al te veel in te gaan op specifieke (en daarmee herleidbare) situaties.

lesgeven op de Politieacademie combineren met het operationele politiewerk. Dit zijn docenten die zowel 'voor de klas staan' als in de praktijk werken. Ook docenten die geregeld 'diensten meedraaien op straat' worden door respondenten door de bank genomen gezien als 'goede docenten'. Dit zijn veelal docenten met een operationele achtergrond die door middel van 'diensten meedraaien' hun praktijkervaring uit het verleden enigszins actualiseren, maar het kunnen ook docenten zijn zonder operationele achtergrond die op deze wijze inzicht in de praktijk verwerven. Wat respondenten zo aanspreekt in de 'praktijkgerichte docenten' is dat zij de theorie kunnen verduidelijken met actuele voorbeelden. Zij kunnen in hun onderwijs realistische en soms complexe praktijksituaties inbrengen en deze op een heldere en duidelijke wijze uitleggen aan de aspiranten. Ook vinden respondenten het prettig dat deze docenten in staat zijn om veelgemaakte fouten in de praktijk te benoemen en hen te helpen hoe je deze kunt voorkomen. Het delen van handige tips die aspiranten gelijk kunnen toepassen in de praktijktertielen wordt eveneens heel nuttig gevonden. Het voordeel van meer praktijkgerichte docenten is daarnaast dat zij verdiepende dan wel praktische vragen op een adequate wijze kunnen beantwoorden, zo geven respondenten aan. Deze docenten kunnen aangeven hoe daar in de praktijk mee om wordt gegaan en wat zijzelf zouden doen of waar ze op zouden letten in zo'n situatie.

'Contact met docenten is heel goed. We [de klas van de respondent] hebben een leuke docentengroep. Die weten hoe het zit, hebben de benodigde kennis. Ze geven terugkoppeling naar de praktijk, zij kunnen doceren over hoe de wet in elkaar zit én over de oplossing op straat. Van beide werelden krijg je het beste mee. De meeste docenten lopen een aantal diensten mee in de praktijk om op niveau te blijven. Je hoort wel eens van andere studenten dat docenten gebrek aan praktijkervaring hebben, maar dat hebben wij niet.'

Respondenten hechten veel belang aan de kwaliteit van het onderwijs. Ook de respondenten die sterk van mening zijn dat ze het politievak pas 'echt' in de praktijk leren, geven aan dat het belangrijk is om op school de basis goed aangeleerd te krijgen. Daarnaast kunnen aspiranten de opleiding alleen afronden als voor alle kennistoetsen en praktijkexamens een voldoende wordt gehaald. De docent en de kwaliteit van diens onderwijs hebben op beide aspecten een grote invloed volgens respondenten. Mede vanwege deze afhankelijkheid worden docenten gedurende de gehele opleiding door aspiranten op waarde geschat en onderling vergeleken. Op basis van ervaringen van aspiranten uit voorgaande lichtingen, vormen zij zich doorgaans al een beeld van (de kwaliteit van) een docent. De opluchting was bij sommigen groot als men een in hun ogen goede docent toegewezen kreeg.

'Wij hadden een lerarenteam; dat waren gewoon echt heel goede leraren. We werden gewoon op alles heel goed voorbereid, ook op de juridische dingen. En daardoor kwamen wij [de klas] echt wel bovengemiddeld uit van alle studenten. Ook qua examens die we afleverden, gewoon hoge cijfers. Maar je hoorde het ook gewoon van collega's

op de werkvloer [in de basisteams], dat zij echt het verschil zagen tussen studenten. Dus wij vierden uit [klasnummer], die waren veel hoger, die waren al veel verder dan studenten op hetzelfde niveau en hetzelfde tertiële uit andere klassen die [in dit basisteam] het praktijktertiële uitvoerden.'

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat een of meerdere docenten een positief rolmodel voor hen waren. De wijze waarop deze docenten lesgeven over het politievak was heel leerzaam en/of werkte heel inspirerend. Respondenten geven aan dat de wijze waarop zij nu invulling geven aan het politiewerk, mede is gevormd door wat zij van deze docent(en) hebben geleerd. Dit zijn in de regel docenten met een operationele achtergrond en praktijkgerichte oriëntatie (zie ook Winneass et al., 2020).

'Ik pak eigenlijk van iedereen wel wat. Ik heb daarom niet één persoon als rolmodel, maar ik heb wel een aantal docenten op school waarbij ik denk van: "Nou, hoe die handelen in bepaalde situaties." Want ze geven dan ook voorbeelden van praktijkcases, dan denk ik van: "Ja, dat vind ik interessant of daar voel ik me prettig bij. Dat ga ik ook doen in dit soort situaties."

Sommige respondenten noemen in dit kader specifiek hun docent regielijn; door respondenten vaak 'regiedocent' genoemd. Deze docent is tijdens de gehele opleiding het eerste aanspreekpunt voor de aspirant en begeleidt het leerproces. De aspirant maakt in het kader van de regielijn reflectieverslagen over diens persoonlijke ontwikkeling, die vervolgens worden besproken met de regiedocent. Dit wordt door de betreffende respondenten als heel waardevol ervaren.

'Ik denk, ik weet niet in hoeverre hoor, maar ik denk dat het meest mijn regiedocent invloed heeft gehad op mijn ontwikkeling. Want die lessen die dwingen je er sowieso toe om ook reflectieverslagen te maken. Van die verslagen zelf ontwikkel ik mezelf denk ik ook wel heel erg en de gesprekken die we daar dan over hebben [met de regiedocent], die helpen je er echt over na te denken en aanpassingen te maken.'

Voor verschillende respondenten heeft een specifieke docent een heel belangrijke en soms doorslaggevende rol gespeeld in hun ontwikkeling tot politieagent. Gedurende hun opleiding ondervonden deze respondenten moeite met het behalen van een bepaald onderdeel in de opleiding. Docenten hebben deze respondenten geholpen om bepaalde angsten of onzekerheden te overwinnen. De extra aandacht, begeleiding en/of training maakte dat de betreffende respondenten het opleidingsonderdeel (alsnog) wisten te halen.

5.4.2 ***'Het is maar net van welke docent je les hebt'***

Naast de vele positieve ervaringen en de soms doorslaggevende invloed die docenten hebben gehad op hun ontwikkeling, hebben respondenten ook teleurstellende ervaringen

gen in de omgang met docenten opgedaan. Deze teleurstellende ervaringen zijn in twee, deels samenhangende categorieën onder te brengen, te weten: (1) docenten hebben onvoldoende ervaring met, dan wel zicht op het politiewerk in de praktijk, en (2) docenten maken een ongemotiveerde indruk en/of tonen weinig betrokkenheid bij de ontwikkeling van de aspirant.

De eerste categorie ervaringen betreft docenten die in de ogen van respondenten geen of onvoldoende relevante dan wel actuele ervaring hebben met de werkpraktijk. Dit kunnen docenten zijn die een meer theoretisch of juridisch vak geven en geen praktijkervaring hebben (zie ook Winneass et al., 2020). Het lijkt echter vaker te gaan om docenten die ooit in de praktijk hebben gewerkt en inmiddels al geruime tijd lesgeven zonder over actuele praktijkervaringen of -inzichten te beschikken. Deze docenten zijn volgens respondenten in veel mindere mate – dan de meer positief gewaardeerde docenten (zie paragraaf 5.4.1) – in staat om te schakelen tussen uitleg ('theorie') en praktijkvoorbeelden.

'Er zijn nu wel wat veranderingen op school, want er zijn een heleboel leraren aangenomen die net uit de praktijk komen. Dus als je les van die leraren krijgt, leggen die het meer praktijkgericht uit. Maar we hebben er ook leraren tussen lopen die al bijna dertig jaar niet meer op straat hebben gelopen; die al dertig jaar op school lesgeven. Ja, die weten eigenlijk niet meer hoe het in de praktijk zit. Die houden zich heel erg vast aan het lesmateriaal en hoe ze iets aan jou moeten uitleggen. Maar die kijken niet meer naar wat er in de praktijk gebeurt.'

Verschillende respondenten geven aan dat zij met sommige docenten discussie hebben gehad over diens uitleg, omdat het volgens respondenten niet meer klopte met de huidige praktijk. Zij leerden iets dat volgens respondenten in de praktijk helemaal niet meer relevant is. Hierbij speelt mee – en dit is door sommige respondenten ook op een later moment in het onderzoek geconstateerd – dat er in de uitvoering van het politiewerk soms wordt afgeweken van hoe het op de Politieacademie wordt aangeleerd. Het gaat dan dus niet zozeer om een gebrek aan relevante praktijkinzichten van docenten, maar om handelingen in de praktijk die niet conform de theorie – in de betekenis van 'hoe het eigenlijk zou moeten' – worden uitgevoerd (zie paragraaf 6.6.).

'En je had heel veel oude docenten nog, die bijna met pensioen gingen, dus er was ook niet echt superveel motivatie vanuit hun kant richting ons. En je merkte ook heel erg dat zij al heel lang niet meer in de praktijk zijn geweest, dus toen wij na de eerste lessen op straat kwamen, hadden we zoiets van: alles gaat heel anders dan wordt aangeleerd. In de zin van aangiftes opnemen, de vraagstellingen. Dus eigenlijk had je het gevoel van "je komt van de academie af, maar je moet weer alles opnieuw leren".'

De motivatie van sommige docenten was eveneens een teleurstellende ervaring voor menig respondent. Zij hadden verwacht dat docenten zeer gedreven zouden zijn om

nieuwe lichteningen agenten op te leiden en hen zo goed mogelijk voor te bereiden op de praktijk. Een deel van de docenten 'draait' volgens de respondenten alleen nog maar 'hun lesje af'. Deze docenten geven de respondenten de indruk dat ze alleen nog maar voor de klas staan omdat ze er moeten staan, en niet omdat ze gemotiveerd zijn om de aspiranten iets te leren. Dit uit zich onder andere in een gebrek aan uitleg van de lesstof en het summier en (in de ogen van respondenten) onvoldoende beantwoorden van vragen van aspiranten. Diverse respondenten geven aan dat dit hun leerproces heeft bemoeilijkt, omdat zij zich de stof onvoldoende eigen konden maken.

'Ik had veel meer uitleg van de theorie verwacht. We krijgen de uitdraai van een PowerPoint en dat is het. De andere klas krijgt wel meer les. Ik had mijn docent erop aangesproken en die zei dat het nog wel zou komen. [...] Veel van onze docenten gaan straks met pensioen en ik heb het gevoel dat zij met hun hoofd al in hun pensioen zitten. Want de afgelopen periode waren de lessen erg slecht. Van mijn klas hebben 8 van de 19 mensen de toets maar gehaald. In de andere klas was maar één iemand die het niet gehaald had.'

Bij gebrek aan ervaren onderwijskwaliteit hebben meerdere studenten (uit verschillende klassen) zich op de kennistoetsen voorbereid met hun klasgenoten. Hierbij schakelden ze soms ook de hulp in van andere docenten of collega's die ze in het basisteam hebben leren kennen in hun praktijktertiel.

'In opsporing hebben we ook geen les gehad. Kennis hebben we puur opgedaan in de praktijk en van collega's op het team. Niet vanuit de opleiding. Bar en bar slecht was dat. Ik dacht: "Hoe kunnen mensen nou betaald krijgen voor het geven van zo'n les." De vorige lichting heeft een klacht naar de teamchef van de academie gestuurd. Maar voor mijn gevoel wordt mijn lichting er ook maar doorheen geflanst. Op het eind vroeg de docent: "Jongens, hebben jullie nog feedback? Toen heb ik gezegd: "Vanwaar deze vraag. Dat hebben we meerdere keren in het tertiël zelf aangegeven. Jullie hebben al te horen gekregen dat het op deze manier niet ging." Ik word daar heel fel van. Heel onze lichting heeft in één keer de kennistoets gehaald. Dan denken de docenten "dat hebben we goed gedaan". Maar dat hebben we als klas zelf gedaan.'

5.5 Tussen verwachting en werkelijkheid

Bij aanvang van de politieopleiding hadden de meeste respondenten geen uitgesproken verwachtingen. Zij wisten niet goed wat zij moesten verwachten en zijn er naar eigen zeggen 'blanco' in gegaan; benieuwd naar wat er op hen af zou komen. Toch blijkt uit de ervaringen van respondenten dat men impliciet wel een aantal verwachtingen over de opleiding had die niet zijn uitgekomen. In voorgaande paragrafen is een aantal hiervan al aan bod gekomen. In deze paragraaf gaan we nader in op de verhouding tussen verwachting en werkelijkheid. Hierbij maken we een onderscheid tussen (1) de organisatie van de opleiding, en (2) de inhoud van de opleiding.

5.5.1 ‘Dat soms dingen niet geregeld zijn’

Het gros van de respondenten geeft aan dat zij, voordat ze gestart waren met de opleiding, een heel positief beeld had van de politieorganisatie. Ze hadden verwacht in een ‘strak georganiseerde’ en ‘zeer professionele’ organisatie terecht te komen. Mede vanwege deze hoge verwachtingen viel dat bij de meesten in werkelijkheid (soms behoorlijk) tegen (zie ook paragraaf 10.1.3).

‘Ik had verwacht dat de politie qua organisatie, zeker de academie, een gestroomlijnde organisatie zou zijn, maar dat is niet zo, bijvoorbeeld als je kijkt naar de planning. Je denkt als buitenstaander: “Oh de politie, die hebben alles perfect geregeld.” En dat is dus niet zo.’

Respondenten ervaren zelf, of zien dat gebeuren bij anderen, dat verschillende aspecten binnen de opleiding niet goed en/of inefficiënt zijn georganiseerd. Bij enkele respondenten is hierover al teleurstelling ontstaan voorafgaand aan of bij de start van de opleiding. Zo moest een aantal respondenten na de positieve uitslag van het selectietraject een behoorlijke periode wachten voordat ze konden starten met de opleiding, omdat de klassen al vol waren. Bij de start van de opleiding waren meerdere respondenten, zoals eerder aangegeven, teleurgesteld en/of gefrustreerd dat (delen van) het uniform of de uitrusting niet beschikbaar was. Ook is menig respondent verbaasd over het lesrooster dat veel ‘gaten’ heeft en ‘veel efficiënter’ zou kunnen. Sommige respondenten voegen hieraan toe dat de opleiding korter zou kunnen door de tijd beter te benutten.⁴

‘De opleiding duurt drie jaar, maar hij kan ook in twee jaar zeg maar. Dan heb je het wat drukker, maar dan zit je er ook korter op qua oefeningen en met herhalingen. Nu is het zo verspreid. Je doet bijvoorbeeld een maand verkeer en dan doe je er drie maanden op school niets meer mee. Dan kom je in de praktijk en moet je in een keer weer een verkeersdossier gaan maken. En dan kijken sommigen [in het basisteam] raar op als je vraagt hoe dat moet: “Je hebt het toch op school gehad?” Ja, dat klopt, maar ik heb het in de eerste maand een keer gedaan en daarna niet meer.’

‘De tijd op school zou efficiënter kunnen. Ik denk dat de opleiding in twee jaar kan. We zitten vaak betaald op de bank thuis. Dat is toch zonde van onze tijd.’

In de ervaringen van respondenten met de planning spelen twee elementen een belangrijke rol. Respondenten zijn in de eerste plaats, zeker in de eerste helft van de opleiding, leergierig en willen (snel) kennis aangereikt krijgen en vaardigheden onder de knie krijgen. Niet in de laatste plaats omdat hen dit helpt in de praktijktertielen. Ten tweede ervaren respondenten in de praktijktertielen, en dan met name in de tweede

4 De huidige opleiding (PO21) is – op basis van een geheel andere opzet – verkort naar twee jaar.

helft van de opleiding, dat zij van toegevoegde waarde zijn in het basisteam. Dit geldt in het bijzonder als het basisteam (sterk) onderbezet is. Respondenten vinden het onbegrijpelijk dat de beschikbare opleidingstijd niet beter wordt benut.

‘Je hebt best veel vrije tijd voor zelfstudie. Ik heb naar het bureau [basisteam waar diegene tijdens de praktijktermijnen werkt] gemaild om te vragen of ik niet mocht komen werken. Je voelt je machteloos, omdat ze ook mensen tekort hebben op het bureau.’

Tot slot is een aantal specifieke ervaringen gedeeld, waardoor het positieve beeld dat een respondent van de politieorganisatie had een ‘deukje’ heeft opgelopen. Deze ervaringen hebben voor een deel betrekking op een bijzondere periode, namelijk het politieonderwijs ten tijde van de coronapandemie. Een deel van de respondenten is kritisch op de wijze waarop en snelheid waarmee de Politieacademie heeft ingespeeld op de veranderende omstandigheden als gevolg van de pandemie en de wijze waarop hierover is gecommuniceerd. Daarnaast hebben meerdere respondenten in deze periode het gevoel gehad dat er niet naar hen werd omgekeken.

‘We hadden heel veel vrije tijd. Er waren weinig contacttijden, er was weinig online les. Het voelde eigenlijk als een soort vakantie. Dat mag niet zo genoemd worden, maar zo voelde het wel. Ik heb heel veel tijd doorgebracht met mijn Playstation. Dat klinkt leuk, maar dat is het niet. Je gaat je echt vervelen. Je mist de lessen. En je mist je collega’s met wie je kan sparren in de les.’

Andere respondenten hebben ervaringen gedeeld over de wijze waarop met hen werd omgegaan tijdens de opleiding. Vanwege (mogelijke) herleidbaarheid delen we deze ervaringen niet. De gemene deler is dat respondenten het gevoel kregen dat er geen rekening werd gehouden met hun belangen en/of de specifieke omstandigheden van hun persoonlijke situatie of die van hun klas.

‘Iemand uit de klas zei: “Ik heb wel eens gehoord: politiewerk is leuk, maar werken voor de politie niet.” Daar schrok ik wel van. Docenten zeiden ook: “Wen er maar aan, je bent soms een nummertje”. Toen dacht ik: ik heb in het bedrijfsleven gewerkt, in [naam branche], en altijd het gevoel gehad dat ik van waarde was en dat ernaar je geluisterd wordt. Maar nu. [...] Hogerop beslissen ze dit en dat voeren ze hier door, zonder dat bedacht wordt wat het voor mij betekent.’

Richting het einde van de opleiding laten sommige respondenten zich door deze onverwachte ervaringen soms behoorlijk cynisch uit over de politieorganisatie. Daarin spelen overigens niet alleen hun eigen ervaringen een rol. Onze indruk is dat de geuite teleurstelling en/of het cynisme van deze respondenten ook een opeenstapeling is van anekdotes van klasgenoten en collega’s uit de basisteams. In paragraaf 10.1 gaan we hier nader op in.

5.5.2 ‘Ik had verwacht dat het veel strenger zou zijn’

Op hoofdlijnen kwam de inhoud van de opleiding overeen met wat respondenten ervan hadden verwacht, zoals de combinatie van les (‘theorie’) en training en de afwisseling tussen school en praktijk. Er zijn daarnaast ook verschillen tussen wat men had verwacht en heeft ervaren.⁵

Een eerste element heeft betrekking op de moeilijkheidsgraad of zwaarte van de opleiding. Meerdere respondenten geven aan dat zij hadden verwacht dat de opleiding moeilijker of zwaarder zou zijn. In de eerste twee tertielen kwam er veel op hen af en was het voor velen ‘flink aanpoten’, maar daarna was de opleiding voor de meesten ‘goed te doen’. Er zijn daarnaast opmerkingen gemaakt over specifieke inhoudelijke onderdelen. Zo geven de meeste respondenten aan dat de hoeveelheid juridische kennis die moest worden aangeleerd (veel) meer was dan zij hadden verwacht. Ook de omvang van het ‘schriftelijk werk’ en van de aan te leren procedures bij het toepassen van geweldsmiddelen en andere bevoegdheden was groter dan vooraf gedacht.

‘Het is meer theorie nu dan ik had verwacht. Dat is eigenlijk ook wel logisch natuurlijk, want alles wat je doet, meemaakt, moet je opschrijven voor de collega’s. De mutaties, maar ook als je iemand aanhoudt of een aangifte, er gaat best wel veel tijd in zitten, met het typen en alles. Maar voor de rest zijn er ook heel veel dingen die ik ook niet had verwacht, bijvoorbeeld met het schieten. Ik dacht gewoon eerst van: “O simpel, balletjes raken.” Maar er zit ook heel wat achter aan dingen die je moet leren daarover. Hetzelfde bij aanhouden en met pepperspray.’

Meerdere respondenten zijn positief verrast over de opbouw van het curriculum. Sommigen waren voorafgaand aan de opleiding namelijk enigszins bevreesd dat ze ‘in het diepe gegooid’ zouden worden, maar daar was door de (duale) opbouw van de opleiding geen sprake van. De respondenten hebben ervaren dat zij het politievak stapsgewijs hebben geleerd.

‘Toen ik begon, dacht ik eigenlijk dat het meteen veel heftiger zou beginnen. Maar wat je door de opleiding heen ziet, is dat ze heel rustig beginnen om je echt te laten wennen aan het vak en om je echt te laten leren. Dus in dat opzicht had ik de verwachting dat het moeilijker zou zijn en dat ik veel meer tegelijkertijd moest doen, terwijl het gewoon heel goed in de opleiding is gedaan. De opleiding had misschien korter gekund, maar dan had je zoveel in een keer moeten doen. En doordat de opleiding voor mij nog drie jaar is, kan ik me gewoon veel beter voorbereiden op mijn start als agent.’

⁵ Aangezien er in de vorige paragraaf al is ingegaan op het onderwerp docenten (en het verschil tussen verwachtingen en ervaringen), komt dit onderwerp in deze subparagraaf niet aan bod.

Verschillende respondenten geven aan dat zij hadden verwacht dat het onderwijsregime ‘strenger’ (hogere eisen) en/of ‘schoolser’ (meer klassikaal les) zou zijn dan het volgens hen was. Het onderwijs is als ‘vrij relaxed’ ervaren met veel zelfstudie. In het verlengde hiervan merken diverse respondenten – vooral degenen met een verleden bij defensie – op dat zij meer discipline hadden verwacht. Voor sommigen was de werkelijkheid een verademing, terwijl anderen verbaasd en toch ook wel enigszins teleurgesteld waren over de gang van zaken op de Politieacademie (zie ook Chan, 2003).

‘Ik had de opleiding strenger verwacht. Je kan heel makkelijk meeliften met klasgenoten in opdrachten. En ik vind het wel zorgelijk dat ik denk dat iedereen deze opleiding kan afronden. Bij [naam supermarkt] waren mensen eerder ontslagen dan hier bij de politie. Het lijkt erop dat hier veel meer wordt geaccepteerd. [...] Gewoon nalatigheid, opdrachten te laat inleveren, afwezigheid, niet komen opdagen, dat soort dingen.’

5.6 Afronding van de opleiding

In het laatste tertiel van de opleiding gaan aspiranten in hun basisteam aan de slag met de kerntaken Signaleren & adviseren en Opsporen. Nadat zij de twee bijbehorende proeven van bekwaamheid hebben gehaald, volgt een afsluitend gesprek met hun docent Regielijn. Als alle studiepunten zijn verwerkt in het digitale studentvolgsysteem (Osiris) kunnen aspiranten hun diploma aanvragen. Op de Politieacademie wordt voor de klassen uit de betreffende lichting een diploma-uitreiking georganiseerd waar de aspiranten een aantal gasten voor mogen uitnodigen. Daarnaast vindt op het basisteam de bevordering naar hoofdagent plaats. Aspiranten gaan dan ‘van een naar vier strepen’ op hun schouders. In deze afsluitende paragraaf beschrijven wij de ervaringen van respondenten in deze laatste fase van hun opleiding.⁶

5.6.1 *‘Ik wil gewoon aan de bak’*

Naarmate de opleiding vordert en men steeds meer praktijkervaring opdoet, wordt de behoefte om de opleiding te kunnen gaan afronden bij de meeste respondenten steeds groter. Waar een enkele respondent er halverwege de opleiding ‘al wel klaar mee is’, ontstaat dit gevoel bij de meeste respondenten in de laatste twee tertielen (8 en 9). Hierbij merken ze op dat dit ook een mentale kwestie is. Respondenten hebben zich ingesteld op drie jaar en als het einde begint te naderen, gaat men de resterende opdrachten en examens als ‘laatste loodjes’ ervaren. Daarnaast heeft men veel zin om te worden bevorderd en ‘echt’ aan het werk te kunnen gaan.

⁶ Dit betreft ook de bevordering in het basisteam, wat betekent dat we hier in het volgende hoofdstuk over de praktijkperioden niet apart op ingaan.

‘Ik zie ernaar uit dat ik met de opleiding klaar ben. Je hebt het gevoel: “Ik wil gewoon aan de bak.” Niet dat ik het zat ben, want ik vind school niet erg hoor, maar ik wil gewoon lekker mijn werk doen in het team.’

Respondenten zien ernaar uit dat ze geen opdrachten meer hoeven te maken. Dat ze niet de hele tijd door de spreekwoordelijke ‘hoepel’ hoeven te ‘springen’ en worden beoordeeld. Dat er niet continu iemand is die over hun schouder meekijkt en/of hun werk moet aftekenen (zie paragraaf 7.1.1).

‘De hele tijd de opdrachten en studiepunten en examens waar je steeds naar toewerkt. Er wordt de hele tijd iets van je verwacht. Je bent de hele tijd de student. Als je klaar bent, ben je niet meer afhankelijk van beoordelingen en heb je die druk niet meer. Niet dat dat extreem is, maar je wilt wel goed scoren en voldoende halen. Dus ik ben wel blij als dat straks weg is en je niet elke keer door een hoepel hoeft te springen.’

5.6.2 **‘Daar doe je het uiteindelijk voor, die vier strepen’**

Dan breekt het moment aan waar men al die jaren naartoe heeft gewerkt: de diploma-uitreiking op de Politieacademie en de daarbij behorende bevordering tot hoofdgagent in het basisteam. Voor een deel van de respondenten is de diploma-uitreiking op de Politieacademie niet doorgegaan als gevolg van (de restricties vanwege) de coronapandemie.

‘De ceremonie ging door corona natuurlijk niet door. En op mijn oude team, daar zat een teamchef die dat wel belangrijk vond. Dat was een mooie vent en mijn praktijkbegeleider van de opleiding, daar kon ik het ook echt goed mee vinden. Dus die hebben echt gewoon even een moment geregeld en met mijn vrouw en de kleine. Bloemen, strepen. Dus dat was wel leuk. En taart. Dus dat was wel mooi om het zo te doen, ja. Dat zij echt die moeite namen, want ik zag bij anderen [klasgenoten] dat dit niet werd gedaan.’

Uit bovenstaand citaat is een rode draad af te leiden: voor veel respondenten is de bevordering – het ontvangen van de ‘vier strepen’ in het basisteam – het hoogtepunt van de afronding van de opleiding.

‘De ceremonie was op de PA en dat was prima. Ik had mijn ouders en vriendin meegenomen. Voor hen was dat eigenlijk vooral leuk. Ik vond het moment dat ik mijn studiepunten binnen had meer bijzonder, en de ceremonie op het team waar ik de vier strepen kreeg van mijn praktijkbegeleider. Ik moest op tafel staan en kreeg een pets water over mij heen. Daar doe je het voor uiteindelijk, die vier strepen.’

Het belang dat wordt gehecht aan het ontvangen van de ‘vier strepen’ maakt dat sommige respondenten teleurgesteld zijn in het verloop van dit moment. Zij kregen ‘tussen

neus en lippen door' de strepen op het team uitgereikt. Er werd geen 'moment' van gemaakt; geen speech, geen ceremonie, geen bloemen. Deze respondenten vormen een minderheid. Bij de meeste respondenten hebben de regiedocenten in het onderwijs of de collega's in het basisteam er, soms ondanks alle restricties als gevolg van de coronamaatregelen, een bijzonder moment van gemaakt. Dit is door de respondenten enorm gewaardeerd.

6 De praktijkperioden

Gedurende hun opleiding wisselen aspiranten hun ‘schoolperioden’ af met ‘praktijkperioden’. In iedere praktijkperiode is de begeleiding van de aspiranten zo veel mogelijk gericht op de toepassing van kennis en vaardigheden die ze in de voorafgaande academieperiode hebben opgedaan. In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van aspiranten in de praktijkperioden. In de volgende paragraaf beschrijven we de eerste ervaringen van respondenten in de praktijk. De 2e paragraaf gaat over de wijze waarop het onderwijs in de praktijk vorm en inhoud krijgt. Vervolgens gaan we in paragraaf 3 in op de door respondenten ervaren ingrijpende gebeurtenissen tijdens hun praktijkperioden. In paragraaf 4 staan de ervaringen van respondenten met de onderlinge omgang in het basisteam centraal. In paragraaf 5 gaan we in op de specifieke rol die chefs, praktijkbegeleiders en -coaches spelen in de ontwikkeling van aspiranten. In paragraaf 6 komt de aansluiting tussen school en praktijk aan bod. In de laatste paragraaf staan we stil bij de mate waarin de verwachtingen die respondenten bij sollicitatie hadden over het politiewerk overeenkomen met hun ervaringen.

6.1 Eerste ervaringen in de praktijk

Na een eerste lesperiode van twaalf weken op de Politieacademie mogen de aspiranten vier weken op stage in de praktijk. Tijdens deze ‘blauwe maand’ gaan ze voor het eerst naar een basisteam en voor het eerst in uniform de straat op. In deze periode kijken zij vooral mee met het politiewerk en ervaren zij hoe het is om in uniform op straat aanwezig te zijn. In de praktijkperioden die volgen, worden er onder begeleiding steeds meer taken uitgevoerd. In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van respondenten in de eerste perioden op straat.

6.1.1 *‘Mensen gaan ineens heel anders naar je kijken’*

De aspiranten hebben – voorafgaand aan de blauwe maand – hun uniform al aan op de Politieacademie. Zij kleden zich om bij aankomst en bij vertrek. De draagervaring start daarmee in een besloten omgeving. De eerste keer dat zij daadwerkelijk met hun uniform aan ‘de straat op gaan’ is in de vier weken durende blauwe maand. Onder begeleiding van een coach voeren ze meerdere surveillancediensten uit. Voor aspiranten is dit een markant moment in hun opleidingstraject. Een ervaring waarnaar met gezonde spanning wordt uitgekeken en die de meeste respondenten jaren later nog helder voor de geest hebben staan.

'Je loopt natuurlijk al vier maanden met je uniform op school, dus dan wen je er eigenlijk al aan, maar je komt eigenlijk nooit buiten met je uniform op de openbare weg. Dus ik weet nog toen ik de eerste keer de straat op ging, dat ik dacht van: "Oh ja, shit, ik ben me vergeten om te kleden of zo." Weet je wel, zo voelde het. Alsof je in je pyjama naar buiten gaat. Mensen kijken naar je alsof je in je nakie loopt, maar buiten dat, voelde het wel goed, niet negatief of zo.'

Het uniform onderscheidt de aspirant politieagent van de burger (zie ook Chan, 2003). De respondenten geven aan trots te zijn op dat zij het uniform in de publieke ruimte mogen dragen. Vrijwel alle respondenten hebben enige tijd nodig gehad om zich comfortabel te voelen in hun openbare optreden. De eerste periode is men enigszins opgelaten door de wijze waarop burgers op hen reageren, want 'iedereen kijkt naar je'. Respondenten voelen zich nog geen politieagent, maar worden wel als zodanig herkend. Dat geldt ook voor voormalig militairen, zo blijkt. Het dragen van een uniform was voor deze respondenten niet vreemd, maar dat burgers vanwege dat uniform contact met hen maken wel.

'Bij Defensie loop je niet zo vaak door de stad en met dit uniform rijd je wel door de stad en dan kijken mensen en zwaaien mensen. Je lijkt wel een bekende Nederlander.'

Aspiranten worden tijdens het dragen van het uniform geconfronteerd met reacties van burgers op het uniform. Ze worden bijvoorbeeld niet aangesproken bij hun naam, maar als 'meneer of mevrouw de agent'. Ze ontdekken ook dat het uniform invloed heeft op de houding en het gedrag van mensen, bijvoorbeeld burgers die zich ineens keurig gaan gedragen in het verkeer als ze de politie zien. De respondenten gaan beseffen dat reacties niet op hen als persoon zijn gericht, maar op de politie als institutie in de samenleving. Zij begrijpen dit op een rationeel niveau, maar gevoelsmatig is het een vreemde gewaarwording, zo geven respondenten aan.

'Je bent gewend aan het uniform, maar je bent niet gewend dat mensen jou zien als agent op dat moment. Dus je ziet allemaal mensen naar jou kijken. Dan zeggen ze: "Hallo, goedendag." Dan denk ik: "Huh, waarom zeggen ze mij goedendag?" Ik weet het nog, want ik keek naar beneden, toen zag ik mijn uniform en besepte ik: "Ik ben nu agent hier op straat. Oh, ja, wacht even, ik ben nu politieagent, dus mensen zien mij ook als politieagent, daarom zeggen ze ook goedendag tegen mij." Dat was een mooi moment voor mij.'

6.1.2 ***'Iedereen verwacht van alles van je, maar je weet niets'***

Respondenten beseffen dat met het dragen van het uniform ook verwachtingen worden gewekt en er verantwoordelijkheden mee gepaard gaan. Naast de invloed die hun aanwezigheid ineens heeft, roept het bij respondenten ook vragen op, en bij sommigen ook sterke twijfels, of ze er al wel klaar voor zijn.

‘Iedereen verwacht van alles van je, maar je weet niks. [...] Burgers zien het onderscheid niet tussen een aspirant en een hoofdagent, dus straks verwachten ze iets van me wat ik niet kan.’

Aspiranten beseffen in deze eerste fase dat hoewel ze niet anders naar zichzelf zijn gaan kijken, hun omgeving dat wel doet. Ze zijn representant geworden van de politie. Dat betekent volgens respondenten ook dat hun gedrag onder een vergrootglas is komen te liggen. Ze zijn beter gaan opletten met wat ze doen op straat, omdat – zo hebben sommigen ervaren – ‘alles gezien wordt’. Sommige respondenten vinden hun nieuwe status als representant van de politie ongemakkelijk, omdat het gedrag dat ze normaliter zouden laten zien in hun ogen niet meer past bij het zijn van politieagent. Een politieagent moet zich voorbeeldig gedragen, zo is de gedachte.

‘Je moet je een soort voorbeeldig gedragen als agent, maar wel jezelf zijn. En dat is in het begin nog wel even wennen. Want er wordt altijd naar je gekeken, waar je ook loopt en zo. En dan kan je niet even raar gaan lopen doen, of raar gaan staan, of ergens raar tegenaan leunen of zo. Iedereen vindt er altijd wel wat van, dus dat is ook een beetje een bewustwording zeg maar. Je uitstraling, hoe je overkomt op mensen.’

Achteraf bezien kijken alle respondenten terug op een spannende en onwennige, maar vooral ook leuke blauwe maand. Men heeft geproefd aan het zijn van politieagent en een eerste indruk opgedaan van het politiewerk in de praktijk. Er zijn eerste antwoorden gekomen op vragen hoe het is om in een uniform op straat te lopen, hoe je reageert op vragen van burgers en hoe zij op jou reageren. Deze ervaringen worden, zoals eerder aangegeven, gedurende de opleiding onder begeleiding in zwaarte opgebouwd. Ingrijpende incidenten worden in de eerste praktijkperiode vermeden. Dit neemt niet weg dat aspiranten soms geconfronteerd worden met onplezierige situaties of dat ze kanten van zichzelf of het politiewerk ontdekken die ze niet hadden verwacht. Bij een aantal respondenten leverde deze eerste periode al een aantal belangrijke reflecties en ontwikkelingspunten op, waaraan ze gedurende hun opleiding hebben gewerkt (zie ook Chan, 2003).

‘Tijdens de blauwe maand ging ik voor het eerst met een vrouwelijke collega als koppel de straat op en toen had ik niet zo’n leuke ervaring. Ik werd heel erg nagefloten en er waren allemaal gasten die allemaal een beetje vervelende opmerkingen maakten, waardoor ik niet echt het gevoel had dat ik gezag had en dat wilde ik wel graag uitstralen, zeker in uniform. En toen dacht ik wel: “Hier moet ik wel aan gaan werken.” Want ik werd er heel onzeker van. Mijn vrouwelijke collega had gewoon zelfvertrouwen en ik werd echt een klein, grijs muisje en ik dacht echt: “Ik wil naar binnen. Ik ben er klaar mee.” En toen heb ik het gewoon gelijk bespreekbaar gemaakt met de trajectbegeleiders. [...] Ik schrok er wel een beetje van, omdat ik dacht, dit is niet de bedoeling. Ik moet wel. [...] Ik vind, we staan verder boven niemand, maar het moet

wel een beetje gezag uitstralen en zelfverzekerd overkomen en dat had ik toen echt helemaal niet.'

6.1.3 'Ik was door en door zenuwachtig'

Na de blauwe maand volgen er vier praktijkperioden (zie bijlage 1). In deze perioden maken aspiranten vele 'eerste keren' mee: gebeurtenissen die nieuw voor hen zijn en die doorgaans (grote) indruk maken. Ze hebben op de Politieacademie veelal geleerd hoe er in dergelijke situaties moet worden opgetreden, maar ze hebben deze kennis en vaardigheden nog niet in de praktijk toegepast. Alle respondenten hebben in de gesprekken met ons moeiteloos een aantal 'eerste keer'-ervaringen uit hun geheugen naar boven gehaald.¹ Hierbij kan worden gedacht aan de eerste verkeerscontrole, de eerste aanhouding, de eerste confrontatie met fysiek of verbaal geweld, de eerste keer een verkeersongeluk met (zwaar) letsel, de eerste keer gebruik van een geweldsmiddel, de eerste reanimatie, de eerste lijkvinding en ga zo maar door.

'Ik had nog nooit iemand een bekeuring gegeven. Ik had alleen maar droog achter een bureautje een keertje eentje uitgeschreven en hier op school geoefend met klasgenoten. Maar dat is toch anders dan dat je een echt persoon tegenover je hebt. En het regende knetterhard, dus ik stond daar in de regen met mijn bonnenboekje. Heel aardige jongen, hoor. Hij was op de scooter aan het bellen en reed door het rode licht. Uiteindelijk heb ik hem alleen voor het bellen een bekeuring gegeven. We hebben een normaal gesprek gehad over op welke school die zat en nu op de universiteit zat en dit en dat. Helemaal niets ernstigs aan de hand, maar ik weet nog wel dat op dat moment mijn handje wel een beetje aan het trillen was. Dat weet ik nog wel.'

Rode draden in al deze situaties zijn het niet weten hoe iemand gaat reageren, niet weten hoe jezelf gaat reageren en of je dat wat je hebt geleerd ook kunt toepassen 'voor het echie'. Terugblikkend op de eerste praktijkperioden geven vrijwel alle respondenten aan zich – door een gebrek aan kennis en vooral ervaring – (zeer) onzeker te hebben gevoeld bij de afhandeling van incidenten.

'In het begin was ik heel erg bezig met de vraag: "Doe ik alles volgens de regels?" Als je dat uit je hoofd hebt geleerd, krijg je meer ruimte om over het gesprek zelf na te denken en gaat het stukken beter.'

Respondenten hebben ervaren dat er gedurende de opeenvolgende praktijkperioden een mentale verschuiving plaatsvindt: van jezelf als burger in het uniform naar jezelf als politieagent in het uniform. Anders gezegd: gedurende de praktijkperioden vindt er

¹ Wellicht ten overvloede: hoe lang een eerste keer tijdens een interview geleden was, loopt tussen de respondenten vanzelfsprekend uiteen, waarbij de interviews bij cohort 1 en 2 in de regel het dichtst op de ervaringen plaatsvonden.

in toenemende mate identificatie plaats met de rol van politieagent. Dit wil zeggen dat situaties in het politiewerk steeds meer worden bekeken vanuit een politiebril en steeds minder vanuit een burgerbril. Dit uit zich bij sommige respondenten onder andere in de mate waarin men zich inleeft in de consequenties die het politieoptreden voor burgers heeft.

‘Mijn eerste aanhouding weet ik nog heel goed en dat is wel ook iets wat bij mij in de laatste jaren heel erg veranderd is. Ik kon me heel erg zorgen maken om mensen in het begin, bijvoorbeeld met die eerste aanhouding. Dat is grappig, want dat onthoud je dan of zo. Ik weet nog precies hoe die jongen heet. Maar ik kan me niet zorgen blijven maken om iedereen, want dan houd je het niet vol. Daarin ben ik heel erg veranderd door de ervaringen in het politiewerk.’

Alle respondenten ervaren in de opeenvolgende praktijkperioden dat het opdoen van kennis en ervaring hen helpt bij het wegnemen van hun onzekerheden bij de uitvoering van het politiewerk (zie ook paragraaf 7.2). Het is na verloop van tijd normaal geworden om in uniform de straat op te gaan. De eerste keren zijn achter de rug, dan wel komen steeds minder frequent voor, en men begint enige routine op te bouwen doordat verschillende typen incidenten al vaker zijn afgehandeld en reacties van burgers steeds beter zijn in te schatten. Er begint zelfvertrouwen te ontstaan en aspiranten hebben zich manieren van aanspreken en handelen eigen gemaakt waar ze zich prettig en comfortabel bij voelen (zie ook paragraaf 8.2 over werkstijl).

‘Tijdens de eerste dag in uniform op straat was ik de hele dag onzeker. Het was een heel apart gevoel. Langzamerhand gaat dat bijzondere gevoel weg. [...] Die onzekerheid is er doordat je nog niet weet hoe je moet handelen. Nu weet ik meer wat ik moet doen, heb ik het gehad op school. En als je weet wat je moet doen, gaat de onzekerheid weg. Dan gaat het ook als werk voelen. [...] Je doet steeds meer kennis op, je weet beter wat je bevoegdheden zijn, bijvoorbeeld bij aantreffen van drugs en wapens. Dan ga je zelfverzekerder de straat op, omdat je weet hoe je moet handelen. Burgers aanspreken, bekeuringsgesprek, hoe omgaan met boze burgers. Dat zijn ervaringen waar je van leert, en nu je bijna klaar bent, heb je daar een stijl in ontwikkeld en ben je ook zeker in hoe je het doet. Dat is een lekker gevoel.’

Zoals uit voorgaande citaat blijkt, speelt de afwisseling tussen het onderwijs op de Politieacademie en het onderwijs in de praktijk een grote rol in de ontwikkeling van aspiranten. De aangereikte theorie en training in aanhoudingstechnieken, verlenen van eerste hulp, plaats delict-management, et cetera, gaat men in de opvolgende praktijkperioden onder begeleiding toepassen. In de volgende paragraaf beschrijven we hoe dit praktijkonderwijs is vormgegeven en hoe respondenten dit ervaren.

6.2 Onderwijs in de praktijk

De praktijkperioden volgen op wat is ‘uitgeleerd’ aan de Politieacademie. Het curriculum is zodanig opgebouwd dat, met de accumulatie van kennis en vaardigheden, het takenpakket tijdens de praktijkperioden telkens wordt uitgebreid. Stapsgewijs krijgen aspiranten steeds meer taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Dat is voor alle aspiranten hetzelfde. In de praktijkperioden beginnen er tussen aspiranten tegelijkertijd verschillen te ontstaan in het ‘praktijkgerichte onderwijsaanbod’ doordat zij in verschillende basisteams en daarmee werkgebieden werkzaam zijn. Werkgebieden kunnen aanzienlijk verschillen in termen van onder andere werkaanbod en de wijze waarop de politie wordt bejegend door burgers. Deze verschillen nemen niet weg dat er een aantal rode draden is te onderscheiden in de ervaringen van respondenten met het onderwijs in de praktijk. Deze rode draden staan in deze paragraaf centraal.

6.2.1 ‘Toepassen in de praktijk is toch wel anders’

In de eerste praktijkperiode – na 32 weken school (dit is inclusief de blauwe maand) – gaan aspiranten aan de slag met de kerntaken Intake en Handhaven. Voor alle respondenten geldt dat zij zin hadden om voor het eerst ‘echt’ de praktijk in te gaan en hun pas verworven kennis en vaardigheden toe te gaan passen. Waar de blauwe maand enkel nog meekijken was, moeten aspiranten in het derde tertiël verschillende werkopdrachten – onder toezicht van een praktijkcoach – met een voldoende afronden. Zij worden – met andere woorden – in de praktijk getest en zijn benieuwd hoe dit zal gaan. Wat ga ik meemaken en hoe ga ik daarop reageren?

‘Ik vind het erg leuk om te merken dat ik bij de blauwe maand nog niks wist en dat ik nu straks voor het eerst vier maanden ga stagelopen en gewoon merk dat ik veel meer kennis heb. Dat is een geruststellend gevoel. Ik vind het namelijk ook wel spannend. Dat zit vooral in het feit dat ik nog niet alle situaties ken en weet hoe ik daarop moet reageren.’

De respondenten ervaren dat er in deze praktijkperiode veel op hen afkomt. Het zijn – zeker aan het begin van de periode – intensieve en leerzame dagen, omdat alles nieuw is. Wat zij hebben uitgelegd gekregen en hebben geoefend, moet nu worden uitgevoerd. Dit zorgt er volgens respondenten voor dat ‘dingen op hun plek vallen’. De respondenten ervaren tegelijkertijd dat de tijd van oefenen voorbij is. Het is nu ‘voor het echte’: echte mensen, echte verhalen, echte emoties en echte resultaten waar anderen binnen of buiten de politieorganisatie mee verdergaan. Dat is anders dan dat men op school gewend was.

‘Vanaf januari tot mei ben ik de praktijk in gegaan. Vier maanden. Dat was even omschakelen. Vier weken meekijken was heel erg lekker meekijken. Nu moest ik echt meedoen. Je hebt de basis gelegd, acht maanden lang. Maar nu wordt verwacht dat je

de kennis in praktijk brengt. Het toepassen in de praktijk is toch wel anders. Binnen school is het best wel veilig. Oefenen met klasgenoten of een acteur. Nu zit je met echte mensen en echte verhalen. En met stukken die naar het Openbaar Ministerie moeten of waar de VVC [basisteamrecherche] mee verder gaat. Dat is toch anders dan wanneer de docent of een klasgenoot ernaar kijkt.'

Hoewel de praktijk onderdeel is van het onderwijs, is het wezenlijk anders dan school. Dit is voor het gros van de studenten even wennen. De leerstructuur is in de praktijk minder eenduidig en herkenbaar dan op school. Hierdoor is het voor sommige respondenten zoeken naar wat er van hen als aspirant wordt verwacht. Hoe moet je als aspirant in dit basisteam invulling geven aan jouw leertraject?

'Op de academie krijg je lessen en docenten die je opdrachten geven. De lessen zijn ingeroosterd, je krijgt feedback op opdrachten. Dat is er op het team niet. Dat moet je zelf regelen. Je kunt vragen stellen en dan helpen ze je. Maar je moet wel zelfstandig leren en werken. Dat is even schakelen: wat mag ik wel en wat mag ik niet. Het liefst zou ik al als derde man opstappen in de auto. Mag dat wel of niet? Waar liggen de grenzen. Ze zeggen van "doe wat jij denkt wat goed is", maar er zijn wel ongeschreven regels en kaders waarbinnen je moet blijven; en dat moet je uitvogelen. Daar zit een groot verschil tussen in basisteams. Want sommige gasten in mijn klas doen dingen wél die wij niet mochten. Dat is op voorhand niet duidelijk. Dat is dus wennen aan je team, wat wordt verwacht en wat zijn de kaders.'

Hoewel respondenten 'blij' zijn dat zij in de praktijk aan de slag kunnen met politiewerk, vinden zij de uitvoering van de kerntaken Intake en Handhaven niet echt tot de verbeelding spreken. Voor de meeste respondenten geldt dat dit niet de werkzaamheden zijn waarvoor zij bij de politie zijn gaan werken. Sommige respondenten hebben – naar eigen zeggen – mazzel dat zij in de eerste praktijkperiode al af en toe mee mogen als 'derde man op de wagen', want de incidentafhandeling is wel het werk waarvoor ze bij de politie zijn gegaan. Voor het overgrote deel van de respondenten wordt dit pas in de tweede volledige praktijkperiode werkelijkheid (tertiel 5).

6.2.2 **'Per melding leer je weer meer over het politiewerk'**

In tertiël 5 gaan aspiranten meedraaien in de incidentafhandeling. Daarmee zijn ze, in hun woorden, weer een stapje dichterbij 'het echte werk'. In deze vier maanden gaan zij als 'derde man [of vrouw] op de wagen'. Zij rijden mee met ervaren collega's en observeren in eerste instantie hoe zij uitvoering geven aan het politiewerk. In samenspraak met de praktijkcoach worden gedurende deze periode afspraken gemaakt over de rol van de aspirant in de uitvoering van het politiewerk. Dit betreft in het bijzonder het afhandelen van meldingen. Dit is een wisselwerking tussen de praktijkcoach en de aspirant in een specifieke situatie. Per situatie wordt de afweging gemaakt of de aspirant

over de benodigde kennis en vaardigheden beschikt om in de betreffende situatie veilig te kunnen optreden.

‘Ze hebben altijd tegen mij gezegd van: “Als er dadelijk iets gebeurt waar jij nog niet in kan handelen, dan zetten we je eruit en dan roep je maar iemand anders die je op komt halen.” Maar dat is bij mij in ieder geval nooit gebeurd. Maar er wordt wel goed gekeken van wat kun je wel of wat kun je niet. Of hoe ver ben je in je opleiding en wat heb je meegemaakt en wat gaat wel, wat gaat niet.’

Respondenten geven aan dat het in de vingers krijgen van het politiewerk voor een groot deel bestaat uit het opdoen van ervaringen (zie ook Charman, 2017). Wat hen op school is aangereikt, helpt hen op weg, maar in de praktijk zijn de situaties anders dan op school. Burgers reageren anders dan hun klasgenoten of acteurs tijdens oefeningen op de Politieacademie. De basiskennis en -vaardigheden zijn er, maar bij het optreden in de praktijk komt er meer kijken. Dit kan zorgen voor handelingsverlegenheid. Hun positie als ‘derde man op de wagon’ maakt dat de kunst kan worden afgekeken van meer ervaren collega’s en dit leerproces kan worden gebruikt voor het moment waarop de aspirant zelf moet gaan optreden (zie ook paragraaf 8.1.1).

*‘Maar dit was wel de eerste echte keer met een persoon met emotie. Dat is heel anders dan dat je op school oefent. Dat is echt een wereld van verschil. Je hebt op school wat geleerd, maar je hebt geen idee wat je hebt geleerd, totdat je in de praktijk bent. Dan merk je dat variabelen net wat anders zijn. Dat je denkt van: “What the f*ck moet ik nu doen?” Dan moet je handelen en krijg je hulp van collega’s, die pakten het voortouw. En dan blijkt dat het best wel leek op wat je op school had geleerd, en toen viel het bij mij op de plek. De tweede keer wist ik al hoe het werkte en kon ik het zelf proberen.’*

Het leren in de praktijk is een proces van vallen en opstaan dat stapsgewijs plaatsvindt: melding na melding wordt er meer geleerd en neemt de bekwaamheid toe. Het werkaanbod – het gaat dan vaak om het meldingenaanbod – heeft daardoor (veel) invloed op wat de aspirant in de praktijk kan leren.

‘Per melding leer je weer over het politiewerk. Hoe je zoiets handig kunt aanpakken. Ik wil me graag ontwikkelen, maar daar zijn wel meldingen voor nodig. Aanhoudingen hebben we hier bijvoorbeeld niet zoveel. Die heb ik nog niet zoveel meegemaakt. Dus dan moet ik wel echt gaan nadenken van: “Oké, hoe zet je dat op papier? Hoe doe je dat?” Terwijl een klasgenootje, die heeft bijna elke dag twee, drie aanhoudingen. Voor hem is het vanzelfsprekend geworden.’

Respondenten verschillen in de wijze waarop zij naar het werkaanbod kijken. De ene respondent wil het liefst zo veel mogelijk uitdagende meldingen en is soms enigszins gefrustreerd als er in het werkgebied van het basisteam weinig ‘interessante’ meldingen

zijn, terwijl de ander behoefte heeft aan een geleidelijke opbouw in de aard van de (complexiteit van de) meldingen en juist enigszins opgelucht is als het met de meldingen in het werkgebied wel meevalt.

Gedurende de praktijkperioden leren respondenten allerlei praktische werkwijzen aan en vindt er ook een proces van afleren plaats. Afleren wil zeggen dat er in de praktijk werkwijzen worden toegepast die verschillen met hoe aspiranten het op de Politieacademie hebben aangeleerd. Soms wordt hetgeen de aspirant op de Politieacademie heeft geleerd door collega's in de praktijk ontmoedigd. Bij een deel van de respondenten roept dit twijfels op en creëert het spanning, omdat de handelingsverlegenheid toeneemt: moet ik de lijn van de Politieacademie volgen of die van (bepaalde) collega's uit de praktijk? De meeste respondenten geven aan dat zij doorgaans de werkwijzen van directe collega's leidend laten zijn in hun handelen.

'Bijvoorbeeld bij een fietsverlichtingscontrole. Die man deed tegendraads, liep weg en wilde niet meewerken. Mijn collega nam het gesprek over, op een beetje agressieve manier, heel duidelijk. Dat had ik zelf nooit op zo'n manier gedaan, maar het werkte wel. Dat heeft me wel geleerd: zo kan het ook. Het voldoet misschien niet aan de theorie, maar het werkt wel.'

De meeste respondenten ontwikkelen tijdens het vijfde kwartiel een duidelijke voorkeur voor het onderwijs in de praktijk (zie ook paragraaf 5.2.2). De belangrijkste reden hiervoor borduurt voort op wat eerder is gesteld: zij zijn ervan overtuigd dat zij vooral in de praktijk het 'echte' politiewerk leren. Hoewel het onderwijs op de Politieacademie als nuttig wordt ervaren, wordt het na verloop van tijd door de meesten (meer dan voorheen) beschouwd als 'door een hoepeltje moeten springen' en het 'vertonen van het aangeleerde kunstje' op een wijze die voldoet aan wat beoordelaars willen zien.

'Ik ben weer blij om in de praktijk te zitten. Ik vind het gewoon weer prettig om mijn dingen te doen en op straat te zijn. Daar leer ik toch meer van dan steeds weer in de schoolbanken te zitten. In de praktijk moet je het uiteindelijk toch gaan doen.'

6.2.3 **'Nu ga ik krijgen waarvoor ik ben opgeleid en me heb aangemeld'**

In de vierde praktijkperiode (tertiel 7) vindt volgens respondenten een van de belangrijkste momenten tijdens de opleiding plaats: vanaf deze periode mogen aspiranten volwaardig meedraaien in de incidentafhandeling. Zij schuiven van de achterbank door naar een van beide voorstoelen. Aspiranten zijn niet langer meer 'de derde man' die meerijsdt met een politiekoppel; zij zijn nu onderdeel van het koppel. Alle respondenten zien uit naar deze periode en hebben tegen die tijd in de regel ook het gevoel dat ze er klaar voor zijn.

‘Tijdens de vorige periode kon je bij heftige incidenten meeluisteren met de porto, maar eigenlijk weet je net niets, want je was er niet bij. Nu mag ik ook zelf gaan rijden en zit ik er niet meer alleen bij als rijder. Nu ben je als eerste ter plaatse, je mag optreden. Nu ga ik krijgen waarvoor ik ben opgeleid en me heb aangemeld voor de politie. Hiervoor ben ik bij de politie gekomen.’

Hoewel respondenten soms met (zeer) ingrijpende gebeurtenissen te maken krijgen (zie volgende paragraaf), voelt het meedraaien in de incidentafhandeling niet als onveilig. Ze geven aan goed te worden begeleid door hun ervaren collega's en worden niet 'aan hun lot overgelaten'. Dit maakt ook dat sommige respondenten deze periode na afronding van de opleiding missen. Hiermee bedoelen zij dat zij in deze periode (termijnen 7 en 9) gelegitimeerd kunnen terugvallen op collega's mochten ze handelingsverlegen zijn. Zij kunnen in nieuwe situaties tot op zekere hoogte 'de kat uit de boom kijken' en vertrouwen op de aansturing door hun ervaren collega('s). Dit biedt hen een vorm van veiligheid of bescherming die in zekere zin wegvalt wanneer de opleiding is afgerond (zie ook paragraaf 7.1.4).

‘Wat soms wel eens lastig is als je de werkstudent bent, is ergens anders ook wel weer fijn, want je kan wel terugvallen op je ene streep, zo van: “Ik weet het niet, weet je wel, met m'n ene streep.” Dus dat is ook wel een soort van veiligheid, of zo. En die veiligheid vervalt enigszins als je klaar bent.’

Dit 'vangnet' betekent echter niet dat aspiranten tijdens hun praktijkperioden achterover kunnen leunen. Naarmate de opleiding vordert, worden respondenten – zoals eerder aangegeven – steeds meer zelf verantwoordelijk voor hun leerproces. Zij zijn 'in the lead' om met praktijkcoaches of andere collega's te werken aan wat ze willen leren, zodat ze bij afronding van de opleiding startbekwaam zijn.

‘Je merkt gewoon dat je aan het einde van de opleiding begint te komen en dat je steeds meer zelf moet gaan organiseren. In het begin word je wel een beetje gestuurd in je eigen leerproces, maar dat wordt steeds minder. Het wordt steeds meer je eigen leerweg en je zult steeds meer zelf de regie in handen moeten nemen.’

Respondenten merken op dat je hierdoor ook de nodige invloed hebt op je eigen ontwikkeling. Het helpt als je initiatief toont bij de afhandeling van meldingen. Sommige respondenten deden dit van nature (zie ook paragraaf 8.1.2). Anderen moesten erop gewezen worden door hun begeleider.

‘Ik kreeg de feedback om meer initiatief te gaan pakken. Meer dingen te gaan proberen. Gewoon met iedereen het gesprek aangaan. Een beetje in het diepe springen eigenlijk en je ziet dan wel wat ervan komt. Dat was ook een van mijn feedbackpunten. Ik was altijd een beetje van de kat uit de boom kijken. Ik ga eerst even kijken wat mijn collega's doen en hoe ze het oplossen. En dan ga ik inspringen, omdat ik gewoon niet

wist wat ik moest doen eigenlijk. Ik kreeg het advies: “Loop er gewoon op af en je ziet wel wat ervan komt en we lossen het wel op.”

Door in een enigszins gecontroleerde omgeving (hulp van collega's is immers nabij) de melding af te handelen, kun je volgens respondenten in een korte periode veel leerervaringen opdoen. Hiermee doe je praktijkgerichte kennis en inzichten op die behulpzaam zijn bij volgende meldingen. Doordat eventuele feedback alweer snel kan worden toegepast, ontstaat een leercirkel (handelen, feedback, toepassen feedback bij volgende melding, feedback, et cetera) die aspiranten helpt in het opbouwen van zelfvertrouwen bij de uitvoering van het politiewerk.

*‘Ik heb geleerd dat kennis macht is. Hoe meer ik leer, hoe minder onzeker ik ben. Doordat ik minder onzeker ben geworden, krijg ik ook steeds betere beoordelingen. Bijvoorbeeld bij een reanimatie. De eerste keer denk je: “Holy sh*t, hoe ga ik dat doen?” Als je dat een keer hebt gedaan, geeft dat weer zelfvertrouwen en is het de volgende keer weer makkelijker en neemt de stress af. [...] Ik heb nu het gevoel dat ik, zeker het basisgedeelte, onder de knie heb. Maar ik heb nog niet zo super veel geweldsincidenten meegemaakt, wel wat, een paar, maar nog niet zo heel veel. Dus ik denk dat ik daarin nog wel kan groeien. Dus in bepaalde situaties weet ik hoe ik ga reageren en dat ik het kan. Want dan heb je ook bevestiging van “oké, dit is zo gegaan, dit is de uitkomst ervan geweest”. Dan heb je voor jezelf bevestiging van “ik heb het goed gedaan”. Maar dat heb ik met bijvoorbeeld geweldsincidenten nog niet echt vaak gehad. Dus dan voel je je daarin nog wat onzekerder.’*

In de opeenvolgende praktijkperioden komen aspiranten in aanraking met zeer uiteenlopende praktijksituaties. Sommige respondenten beginnen in interviews richting het einde van hun opleiding woorden als ‘routine’ en ‘routinematig’ te gebruiken om aan te geven dat zij bepaalde meldingen al zo vaak hebben afgehandeld dat er automatismen in hun handelen zijn ontstaan (zie ook paragraaf 7.2.1). Zij hebben zich de werkprocedures die bij deze meldingen of incidenten horen eigen gemaakt en deze roepen weinig vragen of onzekerheden meer op. Hoewel volgens respondenten iedere melding uniek is, zien zij patronen ontstaan in de situaties waarin zij terechtkomen en in de interacties met burgers die in deze situaties plaatsvinden. Respondenten zien nieuwe lichten op de Politieacademie binnenkomen en ze merken daardoor hoeveel ze in korte tijd hebben geleerd en ‘hoe ervaren je je al voelt’. Tegelijkertijd voelen zij zich nog verre van ‘uitgeleerd’ en komen zij – hoewel veel minder dan in het begin van de opleiding – geregeld in aanraking met situaties waarin zij nog niet goed weten hoe te handelen. Daarnaast beseffen zij in toenemende mate dat zij iedere dienst kunnen worden geconfronteerd met incidenten die ingrijpend zijn.

6.3 Ingrijpende incidenten

Een groot deel van de respondenten heeft onder andere bij de politie gesolliciteerd vanwege het (veronderstelde) onvoorspelbare en avontuurlijke karakter van het politiewerk (zie paragraaf 4.1.2). Niet weten wat je gaat aantreffen, bijzondere situaties meemaken en moeten handelen in situaties waar anderen van ‘wegvluchten’. Het zijn de situaties waaraan familie en vrienden refereren met de vraag “heb je nog wat moois meegemaakt”? Hoewel deze situaties aantrekkingskracht op veel respondenten hebben, vormen ze ook een risicovolle kant van het politiewerk. De confrontatie met ingrijpende gebeurtenissen kan fysieke en mentale gevolgen voor een politieagent hebben (zie onder andere Kamphuis et al., 2020; Smit et al., 2015; Sollie, 2017). De meeste respondenten zijn zich hier bewust van (geworden) tijdens hun opleiding. Op de Politieacademie krijgen zij hier les over en worden er trainingen op het gebied van mentale weerbaarheid gegeven. Daarnaast komen aspiranten in de praktijkperioden in contact met collega’s die fysieke en/of mentale blessures hebben opgelopen in het politiewerk. De meeste invloed op hun besef van kwetsbaarheid hebben de ingrijpende gebeurtenissen die zij aan den lijve ondervinden (zie ook Chan, 2003). In deze paragraaf gaan we in op deze gebeurtenissen, de impact hiervan op de respondenten en de wijze waarop zij hiermee zijn omgegaan.

6.3.1 ‘Dit is wel het politiewerk’

Voor aspiranten is de confrontatie met ingrijpende gebeurtenissen en hoe ze daarop zullen reageren een belangrijk thema tijdens hun praktijkperioden. Hoewel ze van te voren verwachten dat ze er tegen bestand zijn, weten ze het pas zeker als het zover is en aan ingrijpende gebeurtenissen worden blootgesteld (zie ook Van Zwieten et al., 2025). Door de verhalen van docenten, ouderejaars studenten en collega’s in de praktijk beseffen zij dat het niet vanzelfsprekend is dat je in moeilijke omstandigheden het politiewerk (goed) kunt blijven uitvoeren. De respondenten hanteren een lijst van categorieën en incidenten die zij, als ware het een praktijkexamen, bij goed gevolg ‘afvinken’ in hun hoofd. Hierbij kan worden gedacht aan lijkvindingen, zware ongelukken, slechtnieuws-gesprekken, reanimaties en de confrontatie met fysiek geweld tussen mensen of jegens agenten. In de gesprekken is de opluchting voelbaar als men terugblijkt op een praktijkperiode waarin men werd geconfronteerd met een incident uit een dergelijke categorie en men in staat was om de gevraagde taken te kunnen uitvoeren (‘mijn mannetje kunnen staan’). Dit versterkt het vertrouwen in het eigen vermogen (zie ook Van Zwieten et al., 2025).

‘Nou ja, ik was bang dat ik zou verstijven bij een reanimatie en dat is natuurlijk niet de beste eigenschap voor een politieagent. Maar dat gebeurde niet, dus dat was prettig.’

Wanneer de respondenten voor het eerst worden geconfronteerd met (ernstig) menselijk leed krijgt het politiewerk voor hen een diepere lading. Een deel van de responden-

ten – in het bijzonder degenen met minder ‘levenservaring’ – is zich hierdoor veel meer bewust geworden van deze kant van het politiewerk. Zij zijn gaan beseffen dat het politiewerk ‘geen spelletje is’: het gaat om echte mensen, die in hel nare situaties terecht zijn gekomen en jij moet in die situaties, als politieagent, handelen.

‘Ik herinner het mij nog heel goed; het was in mijn studentenperiode. Op een gegeven moment maak je die transitie van burger, van een jonge knaap, achttien jaar in mijn geval, die niets heeft meegemaakt in het leven, die in één keer overgaat naar politieagent. Toen ik mijn eerste lijkvinding had, realiseerde ik me dat ik echt politiewerk deed. Toen zat ik met mijn praktijkcoach daar en toen zag ik daar een lichaam op de grond en toen dacht ik ineens echt van: “Dit is het leven eigenlijk. Dit is het politiewerk; leven en dood.” Toen heb ik een goed gesprek met mijn praktijkcoach gehad, want die zag wel dat het redelijk wat impact op me had. [...] Toen was ik achttien, dus dat was best wel wat. Je komt van niets meemaken in één keer van lijken zien en dat er van je verwacht wordt dat je handelt. Dus dat heeft best wel wat impact gehad toen en dat heeft mijn ogen toen ook doen openen van: “Dit is wel het politiewerk. Wil ik dit ook echt? Ga ik hiervoor?” Dat was echt het moment dat ik wel heb besloten van: “Ik ga ervoor.”’

6.3.2 **‘Dat zijn dingen die je wel bijblijven’**

Gedurende de opleiding maken aspiranten in de verschillende praktijkperioden uiteenlopende ingrijpende gebeurtenissen mee. Sommigen al in de eerste weken, anderen later in de opleiding of ‘pas’ nadat ze de opleiding hebben afgerond. In deze subparagraaf geven we een niet-limitatieve opsomming van gebeurtenissen tijdens praktijkperioden, die om uiteenlopende redenen indruk hebben gemaakt op respondenten.²

Reanimaties die al dan niet succesvol zijn afgelopen

Reanimaties worden door veel respondenten als ingrijpend gedefinieerd, omdat het gaat over situaties van leven of dood, die veel zichtbare emotionele impact hebben op de omstanders en/of nabestaanden. Vooral reanimaties van jonge kinderen, peuters en baby’s worden door respondenten als ingrijpend ervaren. In de gesprekken met respondenten zijn daarnaast uiteenlopende andere aspecten benoemd die maken dat een reanimatie impact heeft. Hierbij kan worden gedacht aan het ongemak van een mond-op-mondbeademing (‘vies om te doen’), het nare gevoel van het breken van ribben (‘dan voel je zo echt die ribben onder je breken en bewegen’), het soms lange wachten op de ambulance (‘seconden leken wel uren’) en de reacties van (filmende) omstanders (‘waarom doe je zoiets’).

2 Het betreft hier dus enkel situaties die zij tijdens hun opleiding hebben meegemaakt. In paragraaf 7.2.4 besteden we aandacht aan de periode na afronding van de opleiding waarbij we vooral ingaan op hoe het omgaan met deze gebeurtenissen ‘normaliseert’.

'Dat zijn dingen die je wel bijblijven. Het kindje heeft het gered. Je gaat op de automatische piloot doen wat je aangeleerd is, maar er komt veel meer bij kijken dan alleen de handeling. De omgeving, de moeder en de vader, die zijn helemaal overstuurd, dat kun je niet leren op school. Er zijn veel hectische dingen omheen die je op school niet kan nabootsen, waardoor je veel meer dingen tegelijkertijd moet doen, zoals de meldkamer aansturen, reanimeren, omstanders op afstand houden, contact met ouders.'

Uiteenlopende typen lijkvindingen

Lijkvindingen kunnen eveneens om uiteenlopende redenen als ingrijpende gebeurtenissen worden ervaren. Dit geldt echter niet voor alle lijkvindingen. De lijkvindingen die als ingrijpend worden gedefinieerd kenmerken zich door (a) de fysieke toestand van het lijk, waarbij moet worden gedacht aan de elementen geur ('stank'), aangezicht ('was door geweld enorm toegetakeld') en staat van ontbinding ('kropen maden over lichaam'); (b) de situatie/context waarin het lijk wordt aangetroffen ('de klap die ik hoor, dat hij neerkomt, dat vergeet ik nooit meer denk ik', 'de kinderjassjes hingen nog aan de kapstok'); of (c) de kenmerken van de overleden persoon/personen ('hij was van mijn leeftijd ongeveer', 'hoe kun je je kind dit aandoen', 'ging om een collega').

Noodlottige ongelukken

Een derde categorie betreft de confrontatie met noodlottige ongelukken in het verkeer, in of rondom huis of op het werk. De impact hiervan heeft onder andere te maken met het gegeven dat het hier niet gaat om criminele activiteiten of bewuste handelingen van mensen om hun leven te beëindigen. Deze slachtoffers 'hebben hier niet voor gekozen', maar het is hen overkomen 'en het had mij ook kunnen overkomen'. De confrontatie met de kwetsbaarheid van het leven schemert vaak door in de verhalen die respondenten vertellen (zie ook paragraaf 11.1.7). De ervaringen van respondenten hebben veelal betrekking op (a) het verlenen van hulp aan zwaargewonde personen ('die voor mijn ogen overlijdt'), en (b) woningbranden waarin een of meerdere gezinsleden ernstig gewond raken en/of overlijden ('dan zie je dat de brandweer met twee verbrande kinderen naar buiten loopt'). Hierdoor heen loopt de onmacht die men als hulpverlener veelal ervaart: het eigen handelen heeft geregeld beperkt of geen invloed op de situatie ('persoon ging hoe dan ook overlijden', 'jongetje had een koortsstuip en we konden alleen maar wachten op de ambulance').

'Die persoon was vuurwerkbommen aan het maken en toen ging het niet goed. Alles eraf. Heftig om te zien dat alles verbrand is. Ik heb hier wel over moeten praten en over na moeten denken. Daar heb ik echt last van gehad. Ik heb toen echt slecht geslapen en voelde mij echt klote. Ik voelde mij vooral klote door het stukje onmacht. Je brengt iemand met alle goede bedoelingen naar het ziekenhuis. Het haalt de krant en het journaal. Het eerste wat je te horen krijgt is dat hij het waarschijnlijk niet gaat redden. [...] Ik heb zijn shirt opengetrokken. Alles was verbrand. Dat was een heel

naar beeld. Zijn ogen waren zo wit. Hij zei ook: "Ik zie alleen maar schimmen." We hebben met die persoon gesproken, en dan haalt-ie het niet...'

Andere ingrijpende incidenten

De drie hiervoor genoemde categorieën incidenten heeft het gros van de respondenten als ingrijpend ervaren en benoemd. Daarnaast zijn er uiteenlopende andere incidenten of gebeurtenissen die door respondenten geregeld als ingrijpend worden ervaren. Zo waren verschillende respondenten (erg) onder de indruk van de emotionele en soms 'hartverscheurende' reacties van familie, vrienden en burens op de plaats delict, op de plaats van het ongeluk of in het mortuarium. Anderen vertelden over de emotionele impact die ze ervaarden naar aanleiding van een melding over huiselijk geweld, soms met dodelijke afloop. Ook het voeren van slechtnieuwsgesprekken, zoals aan kinderen vertellen dat hun vader en/of moeder is overleden, of ouders meedelen dat hun kind is overleden, hebben meerdere aspiranten niet onberoerd gelaten. Sommige respondenten hebben situaties met personen met zeer verward gedrag als (zeer) schokkend ervaren ('dat mensen in staat zijn zich zo te kunnen gedragen'). Een deel van de respondenten is bedreigd, bespuugd of fysiek aangevallen door een of meer burgers en dit heeft in de regel impact op hen gehad (in sommige gevallen is ook aangifte gedaan). Tot slot kan worden opgemerkt dat meldingen waarin men werd verrast ook frequent zijn benoemd als 'ingrijpend'. Dit wil zeggen dat men op het 'verkeerde been' stond doordat de daadwerkelijke situatie anders was dan op basis van de informatie van de meldkamer werd aangenomen. Hierdoor moest er plotseling worden geschakeld naar een ander handelingsrepertoire en/of was er sprake van handelingsverlegenheid. Dit heeft bij sommige respondenten spanning gegeven, in het bijzonder als de eigen veiligheid (naar hun indruk) in het geding was.

6.3.3 *'Vind je het goed als ik ga kijken?'*

Tijdens de opleiding wordt de blootstelling van de respondent aan ingrijpende incidenten, voor zover mogelijk, opgebouwd. In de eerste twee praktijkperioden (blauwe maand en tertiël 3) is de begeleiding zodanig ingericht dat aspiranten per definitie niet naar situaties gaan die impactvol zijn. Wat impactvol is, wordt beoordeeld door de collega's door wie zij op dat moment worden begeleid. Hier wordt verschillend mee omgegaan, zo ontdekten respondenten door het contact met klasgenoten: in het ene basisteam houdt men zich precies aan de stapsgewijze opbouw van het onderwijs en in het andere basisteam wordt daar 'losser' mee omgegaan (zie ook paragraaf 5.3.2). Ook tussen respondenten van hetzelfde basisteam kan het soms verschillen. De respondenten die te maken hebben (gehad) met begeleiding die 'beschermend' was, hebben daar in de regel ambivalente gevoelens over. Aan de ene kant balen zij van wat zij – kijkend naar anderen – missen en aan de andere kant prijzen zij zich gelukkig dat zij niet ineens worden geconfronteerd met ingrijpende gebeurtenissen.

'Ik heb geen echte ingrijpende gebeurtenissen meegemaakt. Mijn bureau is goed in het verdelen van de perioden. Het wordt wel rustig gebracht, dus geen schokkende dingen. Wij wilden mee naar de noodhulp, maar zij zeiden: het draait om verkeer en aangiften. Aan de ene kant balen, maar aan de andere kant: verkeer zit er nu wel goed in. Het is soms wel echt frustrerend, want je leest in de klas-app: "gaan met z'n tweeën op de auto". Zaten wij burgers te controleren op de fiets. Je merkt in de klas-app dat het verschil erg groot is. Het is balen, maar we worden er ook echt wel door beschermd. Dat zie ik ook wel in.'

Aan de eventuele blootstelling aan ingrijpende gebeurtenissen gaat in de eerste praktijkperioden veelal overleg tussen aspirant en praktijkcoach vooraf. Op basis van de informatie over wat er aan de hand is, wordt in gezamenlijkheid bepaald in welke mate blootstelling plaatsvindt. Dit hebben de betreffende respondenten als heel prettig ervaren, omdat zij hierdoor stapsgewijs kunnen wennen aan de omstandigheden waarin het politiewerk soms moet worden uitgevoerd.

'Dat was mijn eerste lijkvinding. En het was al een plaats delict en toen zei ik [tegen de begeleider]: "Joh, ik heb nog nooit een lijk gezien, vind je het goed als ik ga kijken?" Toen was het net tien minuten geleden dat zij er waren. Nou, toen ging ik naar boven, zag ik het lijk liggen. Een paar minuten ernaar gekeken, beetje raar en toen ben ik weer weggegaan.'

'Nou, toen ik bij mijn eerste lijkvinding kwam, was het bekend dat er een lijkvinding was en dat het een verhänging was. En toen heb ik besloten om naar binnen te gaan. In overleg met collega's zo van: "Joh, nu heb ik de tijd en de rust om daar rustig even naar te kunnen kijken wat het met je doet." En dan weet je het voor de volgende keer, want nu heb je de rust en de tijd, maar een andere keer loop je er misschien in je werk gewoon volledig tegenaan en dan weet je niet hoe je reageert. Dus toen had ik besloten van ik ga gewoon naar binnen en dan zie ik het wel. Dus daar heb ik gewoon een heel goede ervaring aan opgedaan.'

In de praktijkperioden waarin men volledig 'meedraait' in de incidentafhandeling blijft de bescherming tegen (al te) ingrijpende ervaringen door ervaren collega's cruciaal volgens respondenten. Bescherming vindt ten eerste plaats door niet naar een melding te gaan. Dit doet zich vooral voor wanneer een aspirant in een relatief korte periode een opeenstapeling van 'heftige meldingen' heeft meegemaakt en alertheid op de impact hiervan volgens collega's noodzakelijk is (zie ook paragraaf 6.3.4).

'Sommige [operationeel] leidinggevers denken gewoon hartstikke goed mee op het moment dat je die melding krijgt. Dan is het van: "Is het wel zo handig dat jij nu naar die melding gaat?" Dus dat leidde er op een gegeven moment toe dat, bij mijn vierde dode die ik voor de kiezen kreeg, onze toenmalige leidinggevende zei van: "Joh, jij komt weer naar binnen en jij gaat afgelost worden door een andere collega. En die

gaat, die collega gaat naar die melding toe. Want zoveel in de week is wel een beetje te veel, zelfs in een week tijd.” Dus er wordt heel erg meegedacht.’

Bescherming vindt daarnaast plaats door een afweging ‘ter plaatse’ te maken. Zo bepalen ervaren collega's doorgaans – wanneer de omstandigheden het toelaten – of het verstandig is dat een aspirant wordt geconfronteerd met een bepaalde belastende situatie. Deze inschatting maken zij op basis van intuïtie, zo geven respondenten aan. Hierbij merken respondenten op dat het fijn is als hierover overleg kan worden gevoerd, omdat dit hen de mogelijkheid biedt om aan te geven wat hun behoeften zijn en om te begrijpen waarom collega's (overwegen) hen in bescherming (te) nemen. Overigens zijn er ook aspiranten die zichzelf heel bewust in bescherming nemen en dit dus niet laten afhangen van collega's. Zo heeft een aantal respondenten zelf aangegeven bepaalde meldingen niet te willen ‘rijden’ of bepaalde aspecten van het politiewerk nog niet te hoeven zien of ervaren. Dit werd door hen het voorkomen van ‘netvliesvervuiling’ genoemd. Een begrip dat ze hadden geleerd van ervaren collega's.

‘Een tijdje geleden hadden we een melding dat een vrouw zichzelf iets had aangedaan in de slaapkamer. Wij waren als tweede auto ter plaatse. Toen zeiden de andere collega's al dat ze was overleden. Dan hoef ik niet daar nog heen om te kijken hoe ze erbij ligt. Dat bespaar ik mijzelf dan. Maar er zijn ook collega's die willen dat juist wel zien. Maar ik heb zoiets van ik ben nog jong en ik ga echt wel veel zien en meemaken en ik denk dat het juist wijs is om jezelf zo veel mogelijk te besparen. Ik ben wel nieuwsgierig, maar ik weet wel voor mezelf de grens te stellen.’

Er zijn echter ook respondenten die juist ongemak ervaren als gevolg van het uitblijven van bepaalde incidenten of omstandigheden. Zij willen het eerdergenoemde lijstje van typen incidenten juist ‘afvinken’, zodat zij weten hoe zij ermee omgaan en niet ‘achterblijven’ ten opzichte van klasgenoten.

‘Dat is misschien een beetje raar om te zeggen, maar op dit moment heb ik zoiets van: laat het maar gewoon gebeuren. En dat is niet ten nadele van die persoon natuurlijk, die daar ligt. Dat is hartstikke erg natuurlijk. Maar op dit moment loop ik er wel een beetje tegenaan te hikken of zo. Ik heb bijvoorbeeld al een paar keer met de auto met spoed ergens heen moeten crossen en alles in mijn hoofd voorbereid van “in wat voor een scenario kom ik”, “wat heb ik geleerd op school” en “hoe ga ik het doen”. En dat visualiseren en jezelf instellen. En al die lessen die je krijgt in minnen en plussen en dat soort dingen allemaal. Dan ben je daar altijd mee bezig en dan kom je aan en dan hoef je je werk uiteindelijk niet te doen. Maar laat het maar komen nu. Dan heb ik het tenminste gehad en dan weet ik hoe ik er zelf ook in sta zo meteen. Lig ik er echt wakker van, ga ik er echt mee zitten of is het voor mij gewoon makkelijk om aan de kant te schuiven? Ik denk het tweede, maar dat weet je pas als je het echt gaat doen.’

Tot slot kan worden opgemerkt dat sommige respondenten van mening zijn dat er zowel in de praktijk als op school te veel nadruk wordt gelegd op de ‘heftigheid’ van sommige incidenten. Het gaat er wel veel over, zo geven zij aan. Het politiewerk wordt gedramatiseerd (zie ook Landman, 2015; Trujillo & Dionisopoulos, 1987). Dit creëert volgens hen onnodige spanning bij aspiranten, die van invloed kan zijn op wat men wanneer ‘aan wil gaan’. Dit kan gevolgen hebben voor (de snelheid in) het leerproces van aspiranten.

‘Er wordt soms te veel nadruk op gelegd, terwijl mijn eerste reanimatie was eigenlijk voor mij ook wel een fijne ervaring. Dan heb je het een keer meegemaakt. Dan heb je eens een keer iemand gereanimeerd, dan heb je eens een keer voor de eerste keer met een lijk te maken gehad. Dan weet je ook hoe je daar vervolgens op reageert. Daar wordt allemaal zo spichtig over gedaan. Ook in de opleiding wordt er een soort spanning in opgebouwd, van: “Jongens, let op hoe je omgaat met een lijkvinding en met je reanimatie, want het zijn heftige dingen.” Het wordt je eigenlijk een beetje aangepraat bijna, van dat zijn heftige gebeurtenissen. Waardoor je voor jezelf ook gaat denken van: “Zou dat dan echt zo heftig zijn en hoe reageer ik daarop?”’

6.3.4 ‘Toch heeft het er wel ingehakt’

Aspiranten worden, zoals uit het voorgaande blijkt, geconfronteerd met uiteenlopende incidenten, die een min of meer blijvende indruk kunnen achterlaten. Respondenten zijn tijdens hun opleiding zeer benieuwd naar hoe zij daadwerkelijk zullen reageren op deze gebeurtenissen. Dit betreft niet alleen het handelen in het moment, maar ook de impact na afloop. Gedurende de opleiding ervaren de respondenten de confrontatie met ingrijpende gebeurtenissen – dit betreft in het bijzonder menselijk leed – doorgaans minder intens dan men had verwacht. De eigen voorstelling die men ervan had gemaakt was doorgaans dus heftiger dan de praktijk. Dit neemt niet weg dat sommige incidenten bij respondenten (zeer) heftige emotionele reacties (verdriet, boosheid, afgrijzen) hebben opgeroepen.

‘Terug op het bureau kwam de ontlading. Ik was even stil. Ik was echt even gewoon tien minuten stil. Ik zat eigenlijk een beetje dom voor me uit te kijken van: “Goh, wat hebben we nou meegemaakt? [...] Ik heb daar wel een paar dagen van stilgelegen, ja. Twee, drie dagen heb ik wel zoiets gedacht van: “Shit, dat is niet best.” Ja, ik heb het gewoon gezien en ik kon dat niet van mijn netvlies af krijgen een paar dagen. Ik was het eigenlijk na die drie, vier dagen, heb ik het een plek kunnen geven [met de hulp van collega’s] en toen kon ik ook weer normaal mijn eigen dingen oppakken.’

‘Ik merk dat ik er eigenlijk wel goed mee omga, gewoon in mijn dagelijkse ding. Ik heb er niet echt last van. Op de dag zelf denk je er nog wel een beetje aan. Alleen ik merk bij mij dat ik vooral ‘s nachts heel erg droom en dat is natuurlijk iets waar ik zelf geen invloed op heb. Maar ik merk wel dat ik dan als ik weer iets heb meegemaakt, dat ik

wel echt een paar nachten veel droom over allerlei dingen op het werk. En dat je ook gewoon echt moe wakker wordt. Dus in mijn dromen verwerk ik het. Maar ja, dat kost wel superveel energie. Als je dus zo moe wakker wordt, omdat je de hele nacht aanstaat.'

Zoals bovenstaand citaten laat zien, kan een ingrijpende ervaring een aspirant dusdanig raken dat diens functioneren erdoor wordt beïnvloed. Hoewel dit bij de respondenten van korte duur was – er hebben zich gedurende de opleiding bij hen geen mentale klachten getoond – zijn sommige respondenten zich gedurende hun opleiding wel gaan afvragen wat de gevolgen zijn wanneer ingrijpende ervaringen zich opstapelen: gaan zij hier schadelijke effecten van ondervinden? Hierbij moet worden opgemerkt dat het stapelen van ingrijpende ervaringen bij sommige respondenten al volop tijdens de opleiding heeft plaatsgevonden.

'Ik had binnen anderhalve week tijd iets van negen overleden personen. Maar dan niet in de zin van netjes in bed overleden, maar in de zin van verhanging, treinspringers, iemand die al een week in de woning in bad lag. Dus niet meer de kleuren had die ze moest hebben. En reanimaties en ongevallen waarbij er ook allerlei botten uitstaken. Zulke dingetjes. Dus echt een beetje het soort Halloween, alleen dan in real life.'

6.3.5 **'Het is niet mijn verdriet dat die mevrouw daar ligt'**

Uit de ervaringen van respondenten blijkt dat zij uiteenlopende copingstrategieën toepassen in de omgang met belastende werksituaties (zie o.a. Sollie, 2017). Uit de ervaringen van respondenten blijkt dat zij vooral gebruikmaken van mentale technieken. Dit betreft in de eerste plaats het visualiseren van de situatie die men zal aantreffen en van de rol en taak die zij gaan uitvoeren. Visualiseren is behulpzaam in de voorbereiding op het daadwerkelijke optreden, zo geven respondenten aan.

'Ik ben ook heel benieuwd naar hoe ik reageer als ik mijn vuurwapen moet gebruiken. Dat is heel spannend, veel adrenaline. Ik kan redelijk goed visualiseren en me inbeelden hoe dat is. [...] Ik heb al wel 80.000 filmpjes [in zijn hoofd] afgespeeld van hoe ik zou handelen. [...] Ik heb laatst drie nachten achter elkaar gedroomd dat ik in een situatie zat waarin ik mijn vuurwapen moest gebruiken. Het was zo realistisch in mijn dromen, dat ik het [gebruik vuurwapen] voor mijn gevoel al drie keer heb meegemaakt. Dat is wel bizar.'

Een andere mentale techniek die respondenten toepassen, is het focussen op de taakuitvoering en zich niet of beperkt inleven in de omstandigheden van slachtoffers, daders en andere betrokkenen. Dit proces van emotioneel distantiëren (zie Sollie, 2017) hebben zij zichzelf aangeleerd, al dan niet op basis van advies van collega's. Hiermee wordt de belasting van een situatie beperkt.

‘Ik kwam bij een incident met een vrouw. Haar gezicht was eraf gereden door een vrachtwagen. Ik kwam daar en toen werd er gezegd van “wil je het wel zien”. Ik zeg: “Ik wil het wel zien, want ik kom het toch wel een keer tegen.” Of weet je wel, zoiets. Dus kan ik het beter een keer gezien hebben, dat ik er een beeld bij heb. Ik vond het aangezicht nog niet eens zo heftig, maar meer de gedachte erachter, want die vrouw was pas veertig. Je hoort dan dat ze kinderen had en dan ga je daaraan denken. Maar daar stap ik dan heel snel van af, anders ga ik te veel daarin zitten. [...] Dat doe ik heel soms, met dat soort dingen, maar ik probeer er niet bij stil te staan.’

‘En dan ga je die woning binnen en dan zie je die vrouw daar dood liggen. Dat is verschrikkelijk natuurlijk. Misschien dat ik anderhalf jaar geleden nog helemaal in die vrouw was blijven hangen, ze heeft ook nog kids en noem maar op. Maar het is niet mijn verdriet dat die mevrouw daar ligt. Dat heeft iemand anders gedaan en ik ben potverdorie nog degene die die vent [de verdachte] heeft aangehouden. [...] Ik heb er alles aan gedaan om mijn taak zo goed mogelijk uit te voeren. En daardoor kon ik met een goed gevoel de deur achter mij sluiten.’

6.3.6 **‘Het is fijn dat iemand erbij stilstaat’**

Ervaren collega's zijn voor aspiranten een belangrijke hulpbron bij het omgaan met ingrijpende incidenten. Dit manifesteert zich op verschillende manieren. Het betreft in de eerste plaats de voorbereiding op het optreden en het daadwerkelijke optreden. De aspirant kan overleggen met een ervaren collega over hoe er moet worden opgetreden, de taakverdeling kan worden afgestemd en de aspirant kan de kunst bij een meer ervaren collega afkijken (hoe reageren ze, wat doen ze wel/niet, et cetera). Daarnaast is de (zwarte) humor van collega's van waarde om de emotioneel en mentaal belastende situatie te kunnen relativeren en verlichten (zie ook Van Zwieten et al., 2025). Deze humor doet zich in de eerste plaats voor in de situatie, bijvoorbeeld op een plaats delict of in het mortuarium, waarbij de informele regel is dat dergelijke humor in het bijzijn van burgers niet gepast is. De (zwarte) humor manifesteert zich daarnaast na de situatie, bijvoorbeeld als er wordt nagepraat in de auto of op het politiebureau. In algemene zin geldt dat de respondenten moesten wennen aan de humor en tegelijkertijd hebben gemerkt dat de humor helpt om de aandacht af te leiden van het menselijk leed en/of om te gaan met spanning dan wel stoom af te blazen (zie ook paragraaf 10.2.1).

‘Voor mij is werken bij de politie gewoon geworden, maar ik weet zeker dat als een buitenstaander erbij komt zitten, dat die zoiets heeft van: “Wat praten jullie raar.” Dat is denk ik toch een soort van overleefstand. Je maakt toch een hoop dingen mee. De zwarte humor of het stom slap ouwehoeren relativeert lekker. Het helpt om los te laten en dan kun je weer verder naar de volgende klus.’

Respondenten hebben tevens veel baat bij de gesprekken met collega's over wat er heeft plaatsgevonden (zie ook Hermens, Boutellier & Van der Klein, 2016). Ze waarderen

het enorm als collega's belangstelling tonen door vragen te stellen en aandacht te hebben voor hun welzijn. Zij vinden het goed om te zien dat zij niet aan hun lot worden overgelaten en vinden het fijn om hun verhaal kwijt te kunnen aan het luisterende oor van een collega. Deze gesprekken kunnen spontaan plaatsvinden, in het onderlinge contact tussen collega's, of er wordt tijd voor ingeruimd door een leidinggevende tijdens een debriefing. Ook zijn respondenten benaderd door het Team Collegiale Ondersteuning (TCO). Dit zijn politieagenten die als neventaak hebben om collega's die ingrijpende incidenten hebben meegemaakt psychosociaal te ondersteunen door over hun ervaringen en gevoelens in gesprek te gaan en hun behoeften aan ondersteuning te bespreken.

'En gelijk na dat incident kreeg ik, in dezelfde dienst dan, een TCO-gesprek. Dan word je opgevangen door collega's. Nou, dat was echt wel top. En zelfs een paar weken daarna, toen kreeg ik weer een TCO-gesprek, terwijl ik het eigenlijk alweer vergeten was. Dus ik had wel echt het gevoel dat ze heel erg betrokken waren, dat vond ik echt fijn.'

Hoewel de steun van collega's als fijn en noodzakelijk wordt ervaren, blijkt het voor respondenten niet altijd gemakkelijk om te weten en uiten waar je behoefte aan hebt. Dit vraagt om reflectievermogen – hoe gaat het met me – en de moed om je kwetsbaarheid te tonen. Het is het volgens verschillende respondenten confronterend om bij jezelf te moeten constateren dat het eigenlijk niet zo goed met je gaat. Het is verleidelijk om net te doen alsof er niets aan de hand is en te denken dat het vanzelf wel overgaat. En hierbij komt dat als je het wilt delen, je niet weet hoe collega's in het algemeen en leidinggevend in het bijzonder hierop zullen reageren. De meeste respondenten hebben, zo geven zij aan, gelukkig ervaren dat hun omgeving heel positief reageerde toen ze het durfden te delen.

'En toen heb ik verteld van het is voor mij echt een onwijze drempel om dit te vertellen tegen je, maar ik wil gewoon heel eerlijk zijn, het gaat niet goed met me, punt. En toen heb ik ook uitgelegd wat ik nu aan jou heb uitgelegd, wat er aan vooraf was gegaan, waar ik gewoon heel erg mee zit. Waardoor ik dus minder sliep op dat moment. Dat was het ook, ik sliep gewoon heel slecht door piekeren, malen, et cetera. Het hoofdje zei "eventjes kappen" en ik ben blij dat ik er een keertje naar geluisterd heb. Dat ik niet eigenwijs ben geweest om dan maar toch door te gaan. Dat was nog steeds mijn grootste angst, dat ik ziek word van het werk. En dat gebeurde nu eigenlijk. Mijn OE'er reageerde heel goed. Hij zegt: "Het is niets om je voor te schamen of wat dan ook. Dit gebeurt bij heel veel mensen. En voel je trots over het feit dat je dit verteld hebt tegen mij. Want nu kunnen we er wat mee. En nu kun je er zelf ook wat mee."

Anderen delen het liever niet met hun directe collega's, omdat zij de volgende dienst weer met hen 'op de auto kunnen zitten', of met een direct leidinggevende. Zij delen het liever met mensen buiten hun directe werkomgeving, omdat zij hier een minder hoge drempel ervaren om hun kwetsbaarheid te tonen. Dit kunnen in de eerste plaats men-

sen zijn die binnen de politieorganisatie een tweedelijs ondersteunende rol hebben, zoals een bedrijfsmaatschappelijk werker.

'Ik heb toch wel even gezeten met een verhangen van een minderjarige. Dat gaat je niet in de koude kleren zitten. En je merkt op een gegeven moment wel dat het tegen je gaat werken als je er niet over praat. En ik houd niet zo van over mijn gevoelens praten. Dat geeft mij, ik weet niet, een heel erg kwetsbaar gevoel. Daar houd ik niet van, want dat betekent dus ook dat mensen daar misbruik van kunnen maken. En ik bescherm mijn eigen hachje het eerste. Maar ja, ik moet op een gegeven moment wel gaan leren om mezelf open te gaan stellen, in ieder geval meer open dan dat ik doe. Dus ik ben naar een bedrijfsmaatschappelijk werker gegaan [...] En ik heb zoiets van weet je, ik gooi het er wel gewoon uit als het moet en dan weten mensen het en dan is het eigenlijk wel goed. Maar dan heb ik me in ieder geval opengesteld. En ik merk wel dat het mij een stuk beter gevoel geeft.'

Er zijn daarnaast diverse respondenten die in hun privéomgeving mensen hebben met wie zij kunnen bespreken wat ingrijpende incidenten met hen doen. Dit kunnen partners en/of familieleden zijn, al zijn er ook respondenten die dit voor de ander te belastend vinden en eraan twijfelen of mensen van buiten de politie voldoende begrijpen wat het politiewerk is en met je doet. Om die reden geven respondenten met een partner en/of vrienden bij de politie aan dat dit fijne gesprekspartners zijn (zie ook paragraaf 11.2). Deze gesprekspartners hebben namelijk 'gevoel' bij de inhoud van het werk en wat dit met je kan doen. Je hoeft niet alles uit te leggen en dat praat gemakkelijk(er).

'En dan heb ik gelukkig een van mijn beste vriendinnen, die zit zelf ook bij de politie en die ken ik al vijftientig jaar. Dus die weet wat voor shit we meemaken. En die heb ik gebeld en gezegd van "wij moeten even babbelen". En zij belt mij op haar beurt als zij ergens mee zit. Ik bel haar en dan zitten we al gauw een kwartier, twintig minuten aan de telefoon en dan is zij mijn luisterend oor. Dat helpt mij wel in de verwerking.'

6.4 Omgang in het basisteam

De praktijktertielen zijn zeer intensieve perioden voor aspiranten. Zij leren veel over het uitvoeren van het politiewerk en wat dit met hen doet. Het leren van het politiewerk 'op straat' is echter niet het enige intensieve leerproces dat plaatsvindt. Er is namelijk ook een binnenwereld die nieuw is voor aspiranten en waartoe zij zich moeten (leren te) verhouden (zie ook Van Zwieten et al., 2025). Deze paragraaf gaat over de ervaringen van de respondenten met de omgang met collega's in het basisteam. Hierbij moet worden opgemerkt dat een deel van de respondenten gedurende de gehele opleiding in hetzelfde basisteam heeft gewerkt en een deel van de respondenten, conform het beleid in de betreffende eenheid, halverwege de opleiding (bij de start van tertiair 7) is gewisseld van basisteam. Deze respondenten hebben dus twee keer ervaren hoe het

is om als aspirant nieuw in een basisteam te komen en zijn in staat om hun ervaringen met elkaar te vergelijken.

6.4.1 *'Ik voelde me heel erg welkom'*

De plaatsing in een basisteam is een markant moment tijdens de opleiding. Voorafgaand aan deze plaatsing vinden op de Politieacademie onderlinge gesprekken tussen aspiranten plaats over de verschillende basisteams waarin men terecht kan komen. Zij laten zich hierbij 'voeden' door de ervaringen van ouderejaars. Naast de feitelijke kenmerken – zoals de omvang van het team en het type werkgebied – worden basisteams ook op subjectieve wijze geclassificeerd. Sommigen basisteams hebben volgens respondenten 'een imago', zoals een basisteam met een 'haantjescultuur' (zie ook paragraaf 10.2.2), een basisteam met alleen maar 'doorpakkers' of 'pratens' of een basisteam waar je heel goed wordt opgevangen of juist niet. Deze gesprekken vormen de verwachtingen over het basisteam waar men is geplaatst. Dit leidt er bij sommige respondenten toe dat zij enigszins gespannen 'de blauwe maand' in gaan. Uit de interviews blijkt dat deze spanning nergens voor nodig was. Alle respondenten zijn naar eigen zeggen goed 'opgevangen'. De rode draad is dat de omgang in het basisteam leuker was dan men had gedacht. De sfeer was opener dan verwacht en politiemensen waren minder 'stug' dan vooraf aangenomen.

'Het is [in dit team] heel erg open. Ik dacht wel eerst van: waar kom ik in terecht. We werden vooral door oudere studenten wel een beetje gewaarschuwd van "hé, let op, we zitten wel in een machtsorganisatie, een rangorganisatie en er wordt wel echt naar je schouder gekeken". Maar ik moet zeggen, dat heb ik echt niet ervaren. Ze waren heel erg open, iedereen wilde helpen. Ja, een heel fijne ervaring moet ik zeggen. Je komt toch voor het eerst in een nieuw bedrijf, het is allemaal spannend. Je durft zelf nog niet echt actie te ondernemen, maar ze lieten wel merken van: "Je kan gewoon met alles naar me toe komen. Heb je een vraag, kom naar ons toe." Terwijl ik was uitgegaan van het tegenovergestelde, van "wat doe jij nu hier studentje, ga lekker terug naar school". Dat was het echt totaal niet.'

Wanneer aspiranten voor het eerst in een basisteam komen meekijken en meewerken, zijn zij in meer of mindere mate zoekende naar hoe zij contact kunnen maken met collega's en kunnen participeren in de gesprekken die plaatsvinden op de werkplek, aan de koffietafel of in het bedrijfsrestaurant (als dat er is). De meeste respondenten geven aan dat zij in de beginperiode in het basisteam vooral hebben geluisterd naar de gesprekken tussen anderen, omdat zij geen ervaringen in het politiewerk of de politieorganisatie hadden om te delen. Daarnaast is er sprake van een meer algemene terughoudendheid om aan gesprekken deel te nemen 'als je net nieuw bent'.

'In het begin ben je natuurlijk even een beetje de kat uit de boom aan het kijken, van hoe zijn de collega's, hoe reageren ze. Maar op een gegeven moment, als je zelf gewoon een beetje mee gaat doen in het team, dan word je gewoon heel snel opgenomen.'

Hoewel dit verschilt per persoon, ervaren de meeste respondenten in enige mate een drempel om in contact te treden met ervaren collega's. Werken in een klein(er) basisteam verlaagt deze drempel, omdat je als nieuwkomer een collega sneller herkent en vice versa, wat een praatje aanknopen eenvoudiger maakt.³ Het is daarnaast fijn als er andere studenten zijn waar de nieuwkomer op kan terugvallen. Hierbij wordt wel opgemerkt dat de aanwezigheid van een groep studenten de integratie in het basisteam kan vertragen, omdat de interactie dan veelal vooral wordt gezocht binnen de groep studenten (sommigen spreken over een 'klikje'). Wie als student alleen of met zijn tweeën is geplaatst, wordt eerder 'gedwongen' om voor bijvoorbeeld antwoorden op vragen een stap te zetten naar de meer ervaren collega's. Hoe dan ook, zo geven respondenten aan, kost het enige tijd om (een deel van) de collega's in het basisteam wat beter te leren kennen en het gevoel te krijgen dat je er onderdeel van mag gaan uitmaken. Bij sommige respondenten is dit proces versneld doordat er in het basisteam een 'landingsbaan' was georganiseerd, die zorgde voor kennismaking met de collega's in het basisteam (zie ook paragraaf 7.1.2 voor de plaatsing na afronding van de opleiding).

'Het team, of tenminste de teamchef, had geregeld dat we een week met een collega meegingen. Want we zijn hier met vier mensen geplaatst van dezelfde lichte. Dus er was echt een week uitgetrokken om ons een beetje te laten landen hier en dat was wel heel slim en heel goed.'

6.4.2 **'Het voelt net als een familie'**

In de eerste periode in het basisteam, de blauwe maand, krijgt men een eerste indruk van het basisteam. Deze periode duurt vier weken. De tweede periode – de eerste 'echte' praktijkperiode (praktijktertiel) – is met name gericht op het opnemen van aangiften en verkeershandhaving. Deze activiteiten vinden plaats bij het onderdeel intake & service (aangiften) en in samenwerking met de praktijkcoach of enkele andere collega's (verkeershandhaving). Dit maakt dat er beperkt contact is met de (omvangrijke) groep collega's die in de incidentafhandeling of de opsporing werken. Dit neemt niet weg dat aspiranten gedurende deze eerste perioden fulltime in het basisteam aanwezig zijn en zich een beeld beginnen te vormen van het reilen en zeilen in het team.

3 Een basisteam is in de regel omvangrijk: van zo'n 70 fte ('klein' basisteam) tot meer dan 200 fte. Hierbij moet worden opgemerkt dat sommige basisteams zijn verdeeld in vaste clusters of groepen (waarmee dienst wordt 'gedraaid') waardoor politieagenten een vast verband hebben binnen het grotere geheel.

Op het eerste gezicht zijn de ervaringen van respondenten als nieuwkomer binnen een basisteam niet wezenlijk anders dan bij vorige werkgevers (bijbaantjes of volwaardige eerdere banen), zo geven zij aan. Je maakt kennis met een groep mensen die al een historie met elkaar hebben. Een groep waarin collega's verschillende posities en rollen hebben. Er zijn collega's die veel op de voorgrond treden en collega's die zich meer op de achtergrond houden. Collega's die uit zichzelf interesse tonen in een nieuwkomer en collega's die dit in mindere mate doen. Collega's met wie je gelijk een klik hebt en collega's met wie je dat niet of minder hebt. Naast deze overeenkomsten zijn er ook elementen in de onderlinge omgang in een basisteam die de respondenten – ten opzichte van hun eerdere ervaringen – opvallen.

Dit betreft in de eerste plaats de (bijzondere) onderlinge band tussen collega's die respondenten 'op de werkvloer' waarnemen. Politie mensen investeren in de relaties met elkaar, hebben oog voor elkaar en zijn bereid om elkaar te helpen.

'Er is binnen de ploeg heel veel bereidheid om elkaar te helpen. Bij de politie hebben mensen wel echt wat voor elkaar over. [...] Op straat sta je er ook niet alleen voor, moet je het ook met elkaar doen. En dat zie je wel heel erg terug, je bent echt van elkaar afhankelijk en daardoor moet je gewoon ook in elkaar investeren.'

Een veelgehoorde opmerking is dat je in een basisteam in een 'nieuwe familie' komt (zie ook paragraaf 10.2.3). Deze manier van omgaan met elkaar komt volgens respondenten doordat je van elkaar afhankelijk bent in het uitvoeren van het politiewerk, veel tijd met elkaar doorbrengt en door de ingrijpende ervaringen die je samen meemaakt in het politiewerk. Voor collega's met een militaire achtergrond was dit element herkenbaar vanuit hun vorige baan.

'Het voelt net als een familie. Gewoon een prettige sfeer. Dit is denk ik anders dan bij andere bedrijven. Je maakt alles met elkaar mee. Als je op een kantoor werkt, doe je je eigen ding en doe je af en toe een keer iets samen. Bij de politie maak je echt samen dingen mee, die een ander misschien niet begrijpt. Daardoor voelt het wel echt meer als een familie. Je bent er voor elkaar als het nodig is en zo. En je deelt ook veel met elkaar, omdat je gewoon negen uur lang bijvoorbeeld op een auto zit. Dus je leert elkaar ook gewoon echt goed kennen. Ik vind dat wel heel prettig om zo met elkaar om te gaan.'

Binnen een basisteam zijn er volgens respondenten uiteenlopende ongeschreven regels – die tussen basisteams kunnen verschillen – die bijdragen aan het versterken van de onderlinge relaties en uitdrukking geven aan de onderlinge solidariteit.

'Bij ons is de ongeschreven regel dat je de nachtdienst aflost om 06.30 uur terwijl je ochtenddienst eigenlijk pas om 07.00 uur begint. Kom je dan om 06.35 uur binnenstappen dan ben je te laat in plaats van te vroeg. Ik ben één keer om 06.35 uur geko-

men, maar ik moet dat nog steeds horen van mijn collega's, want toen miste ik een inzet bij een grote brand. Dat hoor ik nu nog steeds. Een andere regel is dat bij ons op het bureau we vaste koffiemomenten hebben. Dan legt het hele bureau het werk stil. Dan zitten we na de briefing koffie te drinken. Dat zijn sfeermomenten, dat is prettig. En elke zondag eten we iets bijzonders. Dat helpt voor de onderlinge binding.'

Een tweede element dat respondenten opvalt, is de zichtbaarheid van hiërarchie en de rol die hiërarchie soms speelt in de onderlinge omgang met elkaar. De zichtbaarheid van hiërarchie verwijst naar de rangen die op de schouders van het uniform te zien zijn. De (soms) hiërarchische omgang met elkaar verwijst vooral naar de subtiele impact die het hebben van een bepaalde rang of de aanwezigheid van een bepaalde rang heeft op de interactie die tussen collega's plaatsvindt.

'Dat is al als je kennismakt met iemand, dan gebeurt altijd even dit [respondent kijkt even naar mijn schouder]. Toch even naar die rang kijken. En je merkt ook wel dat sommige collega's leuker doen tegen mensen die brigadier zijn dan tegen studenten. Dat soort dingen, dat is denk ik in elke organisatie wel. Dat je zulke mensen erbij hebt zitten. Maar dat valt wel op.'

Ten derde valt het respondenten op dat er aan de koffietafel en tijdens de lunch veel verhalen over het politiewerk met elkaar worden gedeeld (zie ook Van Hulst, 2013; Landman, 2015). Respondenten merken in de beginperiode in het basisteam dat hun meer ervaren collega's in geuren en kleuren vertellen over de soms bijzondere gebeurtenissen die zij hebben meegemaakt. Ook op momenten dat zij dit niet zouden verwachten.

'Je hebt aan de lunchtafel gewoon gesprekken over een lijk dat ze net hebben gevonden en ondertussen zit je een boterham te eten. Dat ik denk van: "Oké, dit is niet iets wat je normaal zou bespreken of zo tijdens je lunch."

Een vierde element dat respondenten opvalt, is een sfeer waarin veel wordt gelachen naar aanleiding van humor met geregeld een donker randje (zie ook paragraaf 10.2.1). In deze humor klinkt volgens respondenten ook geregeld wat machogedrag door (zie ook paragraaf 10.2.2).

'Wat ik wel zie bij collega's is dat er over bepaalde meldingen wel grappig wordt gedaan. Er worden grapjes gemaakt en hoewel het ook een manier is van verwerken, kunnen dat lompe grappen zijn. Maar onderling kun je die denk ik wel maken. Maar goed, dat valt mij wel op.'

Een vijfde element dat meerdere respondenten opvalt in de eerste praktijkperiode(n) in het basisteam, is dat doorgaans een paar collega's de sfeer bepalen in de groep. Dit kan in hun ogen zowel positief als negatief zijn. Positief is als de sfeer wordt geken-

merkt door interesse in elkaar, vragen stellen, elkaar helpen, lachen met elkaar, et cetera. Negatief is onder andere als de grappen die op elkaar zijn gericht te ver gaan en/of op bepaalde personen zijn gericht of er voortdurend wordt geklaagd over de politieorganisatie en leidinggevenden (zie ook paragraaf 10.1).

‘Ik zie dat de mensen die hun mond durven open te trekken leidend zijn in hoe het eraan toegaat op een bureau en wat de cultuur is.’

Een zesde aspect dat respondenten benoemen, is dat er sterk op het gedrag van elkaar wordt gelet en hierover wordt geoordeeld. Er wordt soms veel over elkaar gesproken (zie ook paragraaf 10.2.4). Collega's nemen elkaar in de onderlinge omgang – vaak met gebruik van humor – de maat en geven elkaar geregeld bijnamen.

‘Er wordt al snel een mening gevormd over bepaalde collega's, over het gedrag wat die laat zien en hoe die praat. We hebben termen zoals IWAB; dat staat voor ik weet alles beter. Je krijgt al heel snel een soort naam bij ons opgeplakt. [...] Er wordt gewoon heel veel gepraat over elkaar en wat iedereen doet. En er wordt gelijk een mening over gegeven.’

Bovenstaande kenmerken van de omgang zijn volgens respondenten tot op zekere hoogte specifiek voor de politie dan wel het basisteam. Diverse respondenten merken op dat ze deze kenmerken ook zijn tegengekomen in andere organisaties ('het is men-seigen'). Hierbij geven respondenten ook aan dat ze het lastig vinden om de omgang in het basisteam in algemene zin te typeren. Hoe zij de omgang ervaren, wordt vooral bepaald door de contacten in het eigen cluster of in de eigen ploeg, of met bepaalde collega's met wie zij veel optrekken.

6.4.3 *‘Bij de een voel je je student en bij de ander een collega’*

Naarmate aspiranten verder komen in hun opleiding mogen zij in de praktijk meer politietaken gaan uitvoeren. Voor aspiranten is het als 'derde man' (tertiel 5) en later als 'tweede man' (tertiel 7) meedraaien in de incidentafhandeling niet alleen belangrijk voor het onder de knie krijgen van het politiewerk op straat, maar ook om zich (meer) onderdeel van het team te gaan voelen. Hun 'beperkingen' – de begrenzing van de taken die ze mogen uitvoeren – gaan er steeds meer af. Hierdoor wordt het voor meer ervaren collega's ook gemakkelijker om aspiranten mee te nemen in het politiewerk.

‘Je wordt nu ook steeds meer gezien als collega natuurlijk, omdat je wat meer kunt dan alleen maar overal meekijken. Tot en met tertiël 5 zit je eigenlijk vooral alleen op je studentenkamer. Dan heb je eigenlijk nog niet zo heel veel met de overige mensen van doen. En vanaf tertiël 5 ga je zeg maar schaduw noodhulp draaien. Dus dan ga je bij collega's opstappen. En dan leer je eigenlijk pas het team een beetje kennen. En dan draai je een keer een late dienst mee en dan zit je een keer met een ander op de auto

en dan krijg je een beetje een band met collega's. Tot die tijd heb ik dat zelf niet echt ervaren. Toen was ik echt de student.'

Het meerijden op de auto met ervaren collega's stelt aspiranten in de gelegenheid om deze collega's beter te leren kennen en vice versa. Dan blijkt de ene collega de andere niet te zijn. De meeste collega's zijn volgens respondenten zeer hulpvaardig en leggen (al dan niet gevraagd) uit hoe zij te werk gaan en wat ze van de aspirant verwachten tijdens hun dienst. Er zijn in de meeste basisteams echter ook altijd wel een paar collega's die hun het gevoel kunnen geven dat ze meer tot last dan van nut zijn. Dat ze een 'studentje' zijn in plaats van een beginnende collega.

'Je hebt echt wel collega's ertussen zitten die vinden dat zij alles zijn, want jij bent nog maar student. Dus je moet niet zeuren. Maar je hebt ook echt collega's die over dingen aan het nadenken waren en aan mij vroegen: "Hoe denk jij daarover? Hoe zou jij dat doen? Hoe zou jij dat aanpakken? Oh, dat vind ik eigenlijk wel een hele goeie." En die nemen gewoon jouw advies aan. Dus ja, dan voel je je ook wel echt een collega.'

Degenen die het hebben meegemaakt, vonden het vervelend, soms frustrerend om als 'studentje' te worden behandeld. Dit geldt in het bijzonder voor respondenten die wat ouder zijn en de nodige werk- en levenservaring hebben opgedaan. Zij voelen zich dan niet serieus genomen.

'Soms vind ik het wel een beetje lastig. Ik ben eind twintig, heb meerdere studies afgerond en de hele wereld rondgereisd. En door sommigen word ik toch behandeld alsof ik een klein kind ben vanwege mijn streep op de schouder. Bijvoorbeeld tijdens een briefing. Dan wordt er aan iemand anders gevraagd: "Wat gaan de studenten doen?" Ik werd niet eens aangekeken. Je kunt mij ook aankijken en het aan ons vragen. Of in een andere situatie zegt iemand een beetje denigrerend: "Ik weet niet hoe jij je koppel hebt ingedeeld." [...] Ik ga daar niet op in. Ze zoeken het maar bij zichzelf. Het zijn enkelingen. Voor de rest ben ik supergoed ontvangen. Iedereen is heel behulpzaam. Ik neem zelf ook initiatief door te vragen "mag ik mee", en daar wordt positief op gereageerd. Iedereen helpt ons [de studenten] ook bij verkeerscontroles, terwijl dat niet de meest spannende dingen zijn.'

Bovenstaand citaat bevat de rode draad in hoe respondenten omgaan met collega's die hen op een ongelijkwaardige manier behandelen: zij gaan er niet op in. Zij ondergaan het stilzwijgend, omdat zij niet het gevoel hebben dat zij in de positie zijn om er iets over te zeggen en omdat zij inschatten dat het aanspreken van deze collega's geen zin heeft dan wel zij ervaren dat zij niet in de positie zijn om dit te doen (zie ook Hoel & Dillern, 2022).⁴ Hun strategie is: kiezen op elkaar en ervoor zorgen dat je de volgende

4 Hoel & Dillern (2022) constateren dat aspiranten (in Noorwegen) wordt geleerd om op straat een actieve rol te pakken, terwijl ze 'binnen' wordt geleerd om (als aspirant) passief en gehoorzaam te zijn.

keer met positief ingestelde collega's op pad kunt gaan. De kennis die is opgedaan over hoe collega's zijn, kan namelijk (soms) worden gebruikt om het zo te (laten) plannen dat er met positief ingestelde, actieve collega's dienst kan worden gedaan.

'Dus die [jongere collega's] willen heel graag mensen aan de kant zetten, mensen controleren als er geen meldingen zijn. Gewoon echt wat meer het werk oppakken. En dan heb je wat oudere collega's bijvoorbeeld die zeggen van: "Nou, ik zit hier nu al inmiddels twintig jaar en ik heb het allemaal al gezien en lekker rustig aan, poko poko." Ik merk dat ik daar niet echt heel veel aan heb en die probeer ik dan ook te vermijden.'

Onprettige ervaringen met collega's maken dat verschillende respondenten aangeven dat zij zichzelf hebben voorgenomen om toekomstige aspiranten positief te zullen behandelen: het zijn beginnende collega's die van je kunnen leren, geen 'studentjes' die jou tot last zijn.

6.4.4 **'Je plek in het basisteam vinden'**

Naarmate de tijd vordert, ervaren respondenten dat zij steeds meer onderdeel zijn van het basisteam en worden geaccepteerd als volwaardige collega's. Zij vinden het in de interviews geregeld moeilijk om aan te geven waar zij dit aan merken. Het zijn doorgaans kleine uitingen waaruit respondenten opmaken dat er sprake is van acceptatie. Hierbij kan worden gedacht aan collega's die advies aan hen vragen, collega's die grappen bij hen uithalen (die ook bij meer ervaren collega's worden uitgehaald) en aan (soms diepgaande) gesprekken met collega's over elkaars privéleven.

'Hoe verder ik in de opleiding kwam, des te meer collega's die wel even een praatje met me maakten, een grapje met me maakten of een lekker gesprek met me hadden.'

Respondenten geven daarnaast aan dat het meemaken van bijzondere incidenten bijdraagt aan het integratieproces in het basisteam. Dit kunnen ingrijpende, actieve of anderszins 'grote' incidenten zijn waarin de klus met meerdere collega's samen moest worden geklaard. Deze gedeelde ervaringen creëren een band tussen de aspirant en de betreffende collega's.

'Ergens moet je geluk hebben met de meldingen die je krijgt. In ons gebied zijn een paar grotere incidenten geweest. Ik ben bij al die incidenten geweest. Dat is puur toeval omdat ik in die dienst moest werken. Dat valt collega's op. Dat zet je dan toch weer anders in de groep, heb ik het gevoel. Je praat er dan nog vaak over na met die collega's die erbij waren. Door dat soort dingen wordt je band onderling sterker. Dat komt puur door het samen ervaren van een incident of activiteit.'

Uit het voorgaande blijkt onder meer dat de houding van collega's ten opzichte van aspiranten en het samen opdoen van ervaringen de nieuwkomer helpen bij het invoegen in de groep. Dit zijn externe factoren waarop de aspirant weinig invloed heeft. De aspirant heeft echter met diens 'optreden' ook invloed op het integratieproces. De ervaringen van de respondenten maken duidelijk dat dit 'optreden' betrekking heeft op enerzijds de houding en het gedrag van de aspirant in het team en anderzijds op de wijze waarop de aspirant het politiewerk uitvoert.

Houding en gedrag in het team: 'Wat kan je wel maken, wat kan je niet maken'
 Vrijwel alle respondenten kijken in het begin – zoals eerder aangegeven – 'de kat uit de boom'. Zij stellen zich in de groep terughoudend op. Zij voeren (zeker) niet het hoogste woord en observeren hoe eenieder zich gedraagt, waarover wel en niet wordt gelachen, wat er wel en niet wordt gezegd, hoe men over elkaar praat en wat daarin als positieve elementen worden gezien en wat als negatief.

'Ik ben geen stille jongen, maar op zo'n nieuwe werkplek dan ga ik altijd eerst een beetje peilen van: "Joh, wat kan je wel maken, wat kan je niet maken en wat zijn een beetje de normen en waarden hier binnen zo'n werkvloer." Dus dan ben ik een beetje rustig. Ik maak wel grapjes mee, maar dan op een veilige manier. Nu ouwehoer je wat meer met collega's en dat soort dingen.'

Daarnaast nemen respondenten bewust een dienstbare en welwillende houding aan richting de gebruiken in de groep en van individuele collega's (zie ook Hoel & Dillern, 2022). Dit vanuit de gedachte: eerst maar eens meedoen in 'hoe het hoort' en je daarin van je beste kant laten zien.

'Nederig is misschien een denigrerend woord, maar toch wel een beetje nederig opstellen en gewoon van iedereen wat oppikken. Als iemand je wat uitlegt, dan laat je zien dat je luistert, ook al doe je er helemaal geen reet mee. En zo simpel is het. En ja, dat zijn gewoon dingen die je gewoon moet doen. Ja, weet je, al haal je koffie, vraag ook gewoon even of de rest ook wil, om het zo maar te zeggen. Dat zijn gewoon dingetjes die je gewoon even mee moet nemen. Al wordt er eten gehaald op het moment dat je eigenlijk gewoon je eigen eten mee hebt of wat dan ook, dan doe je gewoon mee met het eten halen, om het zo maar te zeggen. Al is het alleen maar voor de teambuilding en voor de gezelligheid. Maar dat hoort er dan gewoon even bij.'

Diverse respondenten geven tevens aan dat het helpt om open te zijn naar collega's en om over het vermogen te beschikken om bij verschillende typen mensen aansluiting te vinden.

'Ik had heel snel mijn draai gevonden in het team. Ik hoefde daar weinig moeite voor te doen. Kijk, wat ik je al eerder zei, ik ben wat dat betreft een open boek en ik kan met iedereen. En kijk, natuurlijk kan je met de ene collega beter dan met de andere collega.'

Maar ik heb niet snel een hekel aan iemand of ik kan niet snel niet werken met iemand, omdat ik ben zoals ik ben. En dat omschrijft iedereen ook in mijn reflectie-verslagen en mijn feedbackmomenten, dat ze het allemaal prettig vinden hoe ik ben in de omgang.'

Houding en gedrag in het werk: 'Collega's halen er wel uit welk vlees ze in de kuip hebben'
Naast de wijze waarop de aspirant zich opstelt in het basisteam en omgaat met diens collega's spelen ook de prestaties in het politiewerk een belangrijke rol in het integratieproces. Respondenten hebben ervaren dat ze het vertrouwen van hun collega's moesten winnen. Nadat zij hierin waren geslaagd, was er veel meer mogelijk dan voorheen. Om het vertrouwen te kunnen winnen moeten aspiranten het politiewerk – gegeven waar zij in de opleiding staan – naar behoren uitvoeren. Dit wil op hoofdlijnen zeggen: zelfvertrouwen uitstralen, niet over je heen laten lopen en oog hebben voor de consequenties van het eigen handelen ('geen gekke dingen doen'). Het is daarnaast van belang om verantwoordelijkheidsgevoel te tonen, initiatief te nemen en te laten zien dat je wilt leren door feedback ter harte te nemen en deze toe te passen.

'Ik wil graag dingen leren en als mensen iets vragen, dan meld ik me altijd wel aan om iets te doen. Ze vinden het leuk om te zien dat ik initiatief toon en als je makkelijk bent in de omgang, kun je ook wel met iedereen opschieten. Eigenlijk is het zo dat ze het nu wel vertrouwen en dat het eigenlijk gewoon allemaal goed gaat en dat ik verantwoordelijk ben. [...] Ik heb ook wel klasgenoten die dan, om wat voor reden dan ook, nog zenuwachtig overkomen of verkeerde keuzes maken. En dan trekken ze dus een beetje aan de handrem, zo van: "Misschien is het verstandig als je nog even meegaat als derde man." Of door meningen of verhalen van andere collega's, waarbij je dan op de auto zit, dat ze dan zoiets hebben van: misschien moeten we het nog een beetje afremmen bij deze student.'

Als het vertrouwen eenmaal is gewonnen, krijgen de respondenten meer vrijheden in het politiewerk. Ze geven aan minder gecontroleerd te worden en zelfstandiger te mogen werken. Voor hun gevoel hebben zij een belangrijke stap gezet richting het zijn van een 'echte collega'. Niet meer iemand die moet worden begeleid, maar een collega die een volwaardige bijdrage kan leveren aan het politiewerk in het algemeen en aan de afhandeling van incidenten in het bijzonder.

'Ze zien jou dan ook veel meer als een echte collega in plaats van iemand die gewoon mee komt kijken. En je maakt dan ook dingen mee samen waardoor je ook een band opbouwt met elkaar. De volgende keer als ik die collega tegenkom, dan hebben we wel iets van: "Hé, dat hebben wij gemeen. Dat hebben wij met zijn tweeën meegemaakt." Dat creëert een band en dat is wel heel fijn om te hebben in je team. Dan voel je je veel meer betrokken. Want je krijgt dan ook het vertrouwen van een collega van: "Hé, ik durf met jou wel op pad te gaan met zijn tweeën." Snap je? Dat is indirect ook een boodschap van: "Hé, je doet het dus goed, want wij kunnen samen met z'n tweeën al

de dienst draaien.” Dus die collega beslist ook van: “Ik ga met hem de dienst in.” In plaats van met een ervaren collega.’

Hoewel aspiranten zich in deze fase steeds meer een volwaardige politieagent beginnen te voelen, beseffen ze ook dat ze nog wel degelijk in opleiding zijn. Niet alleen vanwege de opdrachten die ze moeten doen en de beoordelingen die ze krijgen, maar ook omdat ze niet weten of ze in dit basisteam blijven of bij afronding in een nieuw basisteam worden geplaatst. Tegelijkertijd merken ze dat ze wel een andere positie in het basisteam hebben gekregen. Dit geldt in het bijzonder voor de aspiranten die gedurende hun gehele opleiding in hetzelfde basisteam hebben gewerkt. Zij hebben er dan bijna drie jaar gewerkt en inmiddels alweer nieuwe lichten aspiranten zien komen in het basisteam. Gevoelsmatig zijn ze in het basisteam een positie opgeschoven.

6.5 Rol van (werk)begeleiders

Er zijn gedurende de opleiding verschillende functionarissen betrokken bij de begeleiding van een aspirant (zie bijlage 1). In de praktijkertielen zijn dit in het basisteam met name de praktijkbegeleider en de werkbegeleider. Hoewel de specifieke invulling van deze rollen per basisteam kan verschillen, houden deze op hoofdlijnen het volgende in. De praktijkbegeleider is tijdens de praktijkperioden het formele aanspreekpunt voor de aspirant en degene die de praktijkopdrachten beoordeelt en ‘aftekent’. De praktijkbegeleider wordt hierbij ondersteund door werkbegeleiders, die door de respondenten praktijkcoach worden genoemd.⁵ De praktijkcoach staat in de regel het dichtst bij de aspirant en staat de aspirant dagelijks bij in het leerproces (zie ook POR, 2023). In deze paragraaf gaan wij daarom vooral in op de rol van de praktijkcoach. In de eerste paragraaf beschrijven wij de verschillende onderdelen in de rol die de praktijkcoach ten opzichte van de aspirant vervult. In de tweede paragraaf behandelen we de positieve en minder positieve ervaringen met de praktijkcoach en eventuele andere rollen en wat hierin bepalende factoren lijken te zijn.

6.5.1 ‘Ik laat je echt niet zwemmen’

Als respondenten vertellen over hoe zij in de praktijkperioden worden en zijn begeleid, dan hebben zij het vooral over hun praktijkcoach. De praktijkcoach heeft een grote invloed op de ontwikkeling van aspiranten. Deze coach is veelal de steun en toeverlaat voor aspiranten. Op basis van de ervaringen van respondenten kan onderscheid worden gemaakt in een aantal onderdelen van de rol, die de praktijkcoach ten opzichte van de aspirant vervult.

⁵ Om die reden gebruiken wij ook de term ‘praktijkcoach’ (behalve wanneer het een citaat betreft waarin de respondent over een werkbegeleider spreekt, dit is dan dus hetzelfde als een praktijkcoach).

Het eerste onderdeel in de rol van de praktijkcoach is het begeleiden van de aspirant bij het stapsgewijs eigen maken van het politiewerk. Respondenten geven aan dat de praktijkcoach hen – door de bank genomen – het gevoel heeft gegeven dat zij ‘niet in het diepe zijn gegooid’. De praktijkcoach helpt de aspirant met het in praktijk brengen van wat op de Politieacademie is aangeleerd, dan wel met het enigszins bijschaven daarvan tot een meer praktische variant (zie ook paragraaf 6.6.2). Hierbij kan worden gedacht aan vragen als: Wat is er in deze situatie aan de hand? Welke bevoegdheden zijn aan de orde? Hoe spreek je een burger aan? Welke houding neem je aan? Wat zeg je wel en niet? Hoe bereik je je doel? Waar let je op? Hoe rond je een gesprek af als het te lang duurt? Welke activiteiten moeten in het kader van de afhandeling worden verricht? De ervaringen van de respondenten maken duidelijk dat de aspirant in de beginperiode bij het beantwoorden van dergelijke handelingsvragen vooral volgend is ten opzichte van de praktijkcoach. Dit wil zeggen dat aspiranten in figuurlijke zin meelopen ‘aan de hand’ van de praktijkcoach en doen wat de praktijkcoach hun vraagt. Gedurende de opleiding verschuift de rolverdeling geleidelijk van meer volgend naar meer leidend. Dit wil zeggen dat de aspirant na verloop van tijd zelf het stuur in handen neemt.

‘Eind tertiël 5 zei mijn coach: “We gaan het helemaal anders doen. Ik ben nu student en jij bent mijn coach. Ik doe niks totdat jij mij aan het werk zet. Ik stap niet uit het voertuig totdat jij zegt: “Ga die getuige horen, of schrijf even dit op.”” Wat hij al die tijd bij mij deed, moest ik nu andersom doen. Daar leer je wel een hele hoop van. Dan moet je zelf gaan denken en nadenken hoe je mensen aan het werk zet. Dat heeft mij geholpen om tertiël 7 goed te beginnen. Ik had al een voorzetje om daar aan te wennen en ik kon dat gelijk toepassen. Je komt dan alsnog wel situaties tegen die je nog niet eerder hebt meegemaakt. Ik heb ook gezegd dat dit mij onzeker maakt. Maar mijn coach zei: “Ik laat je echt niet zwemmen, als ik zie dat je er niet uit komt, dan grijp ik in.” Dat gaf vertrouwen, van dan komen we er wel uit. Want je oefent wat met klasgenoten en dat gaat vaak gepaard met een grap. Af en toe ook acteurs, dat is heel grote verbetering ten opzichte van klasgenoten. En dan ga je naar je eenheid terug, maar dan is het geen grapje meer, want dan staan daar echte burgers die professionaliteit verwachten. Dan is het schakelen en laat het maar zien.’

Het systematisch geven van feedback op het handelen van de aspirant is een essentieel onderdeel in de relatie tussen praktijkcoach en aspirant. De praktijkcoach ziet hoe de aspirant in de praktijk handelt en wat daarin beter kan of moet.

‘Mijn coach maakte mij heel bewust van wat ik deed. En dan echt gewoon in elke situatie, al was het een heel simpele casus. Dan zegt-ie: “Hier, parkeer maar even, gaan we peukie doen.” Dan zegt-ie: “Nou, wat hebben we gedaan? En waar stond je? En hoe stond je erbij?” Dat ik echt dacht van: “Gaan we weer.” Maar daardoor maakte hij me echt bewust. [...] En op een gegeven moment kreeg ik hem door, want dan wist ik al precies als ik iets deed, dat ik dan denk: “O, hier gaat-ie dadelijk een vraag over stel-

len.” Dus dan ging ik zelf al nadenken: “Waarom doe ik dit eigenlijk?” Of: “Wat als ik dit doe?”

De rol die de praktijkcoach speelt in het leerproces van de aspirant gaat verder dan het bespreken van het handelen van de aspirant. De praktijkcoach is voor de aspiranten ook een ‘model’ van een politieagent dat zij observeren en waar zij van leren (zie ook paragraaf 8.1.1). Een deel van de respondenten ervaart hun praktijkcoach als een rolmodel. Dit wil zeggen dat de praktijkcoach het politiewerk uitvoert op een manier die de aspirant zich ook graag eigen zou willen maken.

‘Ik heb nu een praktijkcoach waar ik een ontiegelijk goede band mee heb. Hoe hij over dingen praat en hoe hij dingen kan overbrengen op een ander, daar ben ik echt wel jaloers op. [...] Ik ben een persoon die dingen soms best wel lomp kan zeggen of lomp kan brengen. Maar hij kan bijvoorbeeld bij iemand die echt helemaal door het lint gaat, die kan hij op een manier tot rust brengen, met hem communiceren en hem ook nog vertellen dat hij eigenlijk fout bezig is. Maar allemaal heel cool, heel rustig, en hij kan ook zo goed empathie tonen. Wauw. Hij kan de rust echt terugbrengen in de situatie. Dat vind ik heel mooi en dat zou ik ook wel willen.’

Sommige respondenten hebben dermate veel de kunst afgekeken bij hun praktijkcoach dat zij hier in de uitvoering van het politiewerk op zijn gaan lijken en hier van andere collega's feedback op hebben gekregen. Dit doet zich vooral voor in de praktijkperiodes dat de aspirant meegaat in de incidentafhandeling als ‘derde man’ of als beginnende ‘tweede man’ (tertielen 5 en 7). Naarmate de zelfstandigheid van de aspirant toeneemt, worden er steeds meer diensten met wisselende collega's gedraaid. Dit maakt dat het aantal mogelijke ‘rolmodellen’ toeneemt.

‘Mijn coach kent mij heel goed. We trokken veel samen op en collega's zeiden toen ook van: “Oh, je bent net een mini-[naam collega].” Ik had toen nog maar één voorbeeld, dus daar ging ik me naar gedragen. Ik wil niet zeggen dat je een papegaai wordt, maar als je heel vaak met iemand optrekt, dan ga je dingen van elkaar overnemen. En zeker als student heb je één voorbeeld, dus dan neem je dat soort dingen over, omdat je dan het idee hebt: dat is hoe het werk in elkaar zit. Nu rijd ik met meer collega's.’

De praktijkcoach helpt de aspirant niet alleen in het eigen maken van het politiewerk, maar ook bij het navigeren door de binnenwereld. Dit wil zeggen dat de praktijkcoach de aspirant inzicht geeft in hoe het formeel en informeel werkt binnen de politie in het algemeen en binnen het betreffende basisteam in het bijzonder. Hierbij kan worden gedacht aan ongeschreven regels – bijvoorbeeld ten aanzien van wanneer de collega's vanuit de nacht worden afgelost – en aan ‘gebruiksaanwijzingen’ voor het omgaan met specifieke collega's. Daarnaast geven diverse respondenten aan dat zij van hun praktijkcoach adviezen hebben gekregen over met wie zij wel en niet ‘de straat op’ zouden moeten gaan.

‘Er zijn ook een aantal personen hier op het team waarover de coach tegen ons zegt van “ga daar liever niet mee de straat op”. [...] Bij die collega’s heeft de coach het idee dat wij uiteindelijk hen aan het begeleiden zijn en zij niet ons. Daar hebben ze niet zoveel vertrouwen in.’

De meeste praktijkcoaches houden zich – afgaande op de ervaringen van respondenten – ook bezig met de persoonlijke ontwikkeling van de aspirant: met de mens in het uniform. Iedere aspirant is uniek en beschikt over eigenschappen die van invloed zijn op hoe het politiewerk wordt geleerd en uitgevoerd. Uiteenlopende respondenten hebben voorbeelden gegeven van praktijkcoaches die hen hebben gewezen op bepaalde persoonlijke eigenschappen die hun ontwikkeling in het politievak leken te belemmeren. Deze ‘spiegel’ is voor deze respondenten in de regel heel waardevol geweest.

‘Als ik iets moet doen, dan wil ik het in één keer goed doen en wil ik niet een foutje maken of wat dan ook. Dat belemmerde mij in het werk. En toen zei mijn coach: “Je bent student, dus je mag fouten maken. Hartstikke goed dat je graag dingen goed wilt doen, maar je kunt gewoon niet alles in één keer goed doen. Als je nog student bent, heb je daar nog niet genoeg ervaring voor.” Dat heeft er wel voor gezorgd dat ik het wel wat meer los heb kunnen laten. Ik denk dat dat gesprek wel een beetje het omkeermoment geweest is, dat ik voor mezelf bedacht, eigenlijk heeft hij er ook wel gelijk in. Dat ik toen meer ben gaan oppakken [in plaats van afwachten] en dat het sindsdien ook echt wel verbeterd is.’

‘Mijn praktijkcoach had me heel goed door. Ik kon wel kritisch en norsig zijn over het verloop van mijn leerproces, daar kon ik in blijven hangen en dat hielp me niet. In gesprekken schoot ik ook snel in de verdediging. Toen heeft ze me een keer goed de spiegel voorgehouden. [...] Daar ben ik wel door veranderd. Daardoor heb ik me vervolgens goed kunnen ontwikkelen.’

Een laatste onderdeel of element in de rol van de praktijkcoach heeft betrekking op de persoonlijke situatie van de aspirant. Meerdere respondenten hebben tijdens hun opleiding geworsteld met uiteenlopende persoonlijke (privé)problemen en zich zorgen gemaakt over hun functioneren en voortgang in de opleiding. Sommigen hebben zelf het initiatief genomen om deze problemen te bespreken met hun praktijkcoach (of praktijkbegeleider). Er zijn echter ook respondenten die aangeven dat hun praktijkcoach aan hen merkte dat er iets speelde en het bespreekbaar heeft gemaakt. Wie het initiatief ook heeft genomen: dergelijke momenten zijn voor deze respondenten heel belangrijk geweest. Verschillende respondenten geven aan dat zij de opleiding mogelijk niet hadden gehaald als hun praktijkcoach er niet voor hen was geweest.

‘Het ging thuis niet goed en dat had invloed op mijn werk. Maar ik had het er met niemand over. Niemand wist ervan. Totdat mijn coach me hierop aansprak. En ja, en op een gegeven moment, toen heb ik hem alles verteld. Gewoon hoe het thuis was en

zo, dat ik daar gewoon mee zat. [...] Dat was een belangrijke les die ik toen geleerd heb van mijn coach: om te delen waar je mee zit en dat niet voor jezelf te houden.'

Tot slot moet worden opgemerkt dat naarmate de opleiding vordert, en de aspirant bekender raakt met de andere collega's in het basisteam, de rol van directe collega's in de begeleiding in het politiewerk groter wordt. Dit komt doordat zij steeds vaker met directe collega's 'op de auto zitten' en hen zien optreden, met hen gesprekken voeren over het politiewerk en (veelal) ook van hen feedback ontvangen op hun eigen optreden. Hierdoor krijgt de aspirant een gevarieerder beeld van hoe het politiewerk kan worden uitgevoerd. Naarmate aspiranten zelfstandiger worden, krijgen ze – afhankelijk van de omstandigheden in het basisteam (waaronder roosterdruk) – meer mogelijkheden om diensten te draaien met collega's van wie zij graag bepaalde aspecten van het politiewerk willen leren. Zo zijn er diverse respondenten die zijn opgetrokken met collega's die actief zijn in proactief controleren om zodoende 'boeven te vangen' (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016).

'Ik heb in een periode best wel veel met één collega op de auto gezeten. Met hem heb ik drie of vier diensten gedraaid. En dan zie je wel hoe iemand het werk doet, ook als er niets te doen is [geen meldingen zijn]. Dat is echt een jager en dat vond ik gewoon heel leuk om te zien. Dat is niet iemand die afwacht totdat hij een keer een melding krijgt. Dat is echt iemand die op zoek gaat naar iets en daarin zijn bevoegdheden gebruikt. Dus dat was wel echt heel leerzaam om te zien hoe die dat allemaal toepaste.'

Andere respondenten geven voorbeelden van diensten die zij hebben gedraaid met een wijkagent of met een collega's die veel kennis hebben van zorgcasuïstiek. En zo ontdekt de aspirant dat er in het politiewerk van veel collega's iets te leren is.

6.5.2 ***'Diegene gaf mij wel een kans om te zijn wie ik ben'***

Verreweg de meeste respondenten hebben hun samenwerking met hun praktijkcoaches als heel positief ervaren. Zij hebben ervaren dat de praktijkcoach er voor hen is, geïnteresseerd is in de aspirant en diens leer- en ontwikkelingsbehoeften, een positieve en stimulerende houding aanneemt, actief leersituaties creëert, duidelijk is in de verwachtingen ten aanzien van het optreden van en de afhandeling door de aspirant (en ook het waarom van een bepaalde manier van optreden of afhandelen toelicht) en feedback geeft op het optreden. Andere gedragingen van de praktijkcoaches die maken dat de respondenten positief over hen zijn, hebben te maken met gelijkwaardigheid: openstaan voor vragen van aspiranten, deze vragen serieus nemen en beantwoorden (en niet denigrerend zijn, zuchten of iets dergelijks) en toetsen of aspiranten het antwoord hebben begrepen.

Er zijn echter ook respondenten die minder positieve, zelfs negatieve ervaringen hebben met de manier waarop ze zijn begeleid door praktijkcoaches. Deze negatieve erva-

ringen hebben vooral te maken met de organisatie van de begeleiding. Verschillende respondenten zijn in hetzelfde basisteam meermaals gewisseld van praktijkcoach. Dit is in de regel als onprettig ervaren, vooral omdat er opnieuw een vertrouwensband moet worden opgebouwd. Het belang van deze vertrouwensband is vooral groot als er bij de aspirant persoonlijke kwesties spelen die van invloed zijn op het werk.

‘En toen werd er opeens een nieuwe coach aangesteld. Dus dan moet je daar een nieuwe band mee opbouwen, want ja, hij weet niets van jou en jij weet niets van die persoon. En als er dan privédingen spelen waarvan het misschien handig is dat je coach die weet, dan deel je die niet meteen. In ieder geval, ik doe dat niet. Ik wil iemand beter leren kennen voordat ik iets privé bespreek. En dan na een halfjaar ken je die persoon misschien wat beter. Dan deel je zulke dingen. En vier maanden naderhand gaat die coach weer weg. En dan komt er weer een nieuwe coach. Ja, dat heb ik echt als vervelend ervaren. [...] Ik vond dat ze [de teamleiding] er heel gemakkelijk over dachten. “Oh, nu heb je een nieuwe coach, is toch prima? Jullie hebben toch een nieuw aanspreekpunt?” Ja, maar een coach is meer dan alleen het begeleiden op straat.’

Daarnaast zijn er enkele respondenten die een conflict hebben gehad met hun praktijkbegeleider over het al dan niet voldoen aan de praktijkopdrachten. Deze respondenten zijn van mening dat zij niet eerlijk zijn behandeld door hun praktijkbegeleider en dat de onderbouwing van de onvoldoende in hun ogen niet klopte. Deze situaties hebben tot veel stress, frustratie en onzekerheid geleid bij de betreffende respondenten. In deze casussen hebben de respondenten het betreffende onderdeel alsnog voldoende afgerond, al hebben twee dit gedaan bij een andere praktijkbegeleider. Een van de respondenten heeft ervaren dat de praktijkbegeleider ‘je kan maken of breken’. Een andere respondent gaf aan geluk te hebben gehad dat haar praktijkbegeleider was gestopt. De nieuwe begeleider was voor deze respondenten een verademing.

‘Toen kreeg ik een nieuwe praktijkbegeleider, want die andere was gestopt. En toen merkte ik eigenlijk vrij snel van dat diegene mij gewoon wel de kans gaf om te zijn wie ik ben. En die zei ook tegen mij van: “Ga maar gewoon als tweede man noodhulp draaien, want jij bent iemand die van uitdagingen houdt en ik heb het idee dat je altijd klein gehouden bent.” Dat gaf mij wel weer nieuwe energie. Dat je denkt van: “Oh, ik ben hier niet alleen maar om mezelf te bewijzen, maar ze zien hoe ik echt ben.” Dat geeft dan wel positieve energie. Toen heb ik ook mijn zelfvertrouwen weer teruggekregen.’

De trajectbegeleider is gedurende de opleiding in formele zin de leidinggevende van de aspirant (zie bijlage 1). Uit de ervaringen van respondenten blijkt dat de trajectbegeleider in de regel een rol op afstand speelt. Deze komt vooral in beeld aan het begin van de opleiding, bij de plaatsing in een basisteam en als er – op welke wijze dan ook (privéproblemen aspirant, negatieve beoordeling, mentale overbelasting, et cetera) – problemen zijn. De meeste respondenten uiten zich op neutrale wijze over de trajectbege-

leider, een enkeling spreekt over ‘goed kunnen’ met de trajectbegeleider en een enkeling heeft negatieve ervaringen. Negatieve ervaringen hebben in de regel te maken met negatieve beoordelingen waarmee de aspirant het oneens is of met de onzichtbaarheid van de trajectbegeleider. ‘Een trajectbegeleider, heb ik die?’

De leidinggevendenden in de betreffende basisteams hebben volgens de respondenten niet of nauwelijks een rol gespeeld in het begeleiden van het leren (zie ook paragraaf 10.1.2). Deze categorie functionarissen wordt niet genoemd als we vragen naar personen die voor de respondenten belangrijk zijn geweest in hun praktijkperioden. Met de teamchefs hebben de respondenten in de regel niet of nauwelijks contact. Dit geldt in het bijzonder voor de basisteams waar veel mensen werken. Respondenten die (ook) in kleinere basisteams hebben gewerkt geven vaker aan dat zij regelmatig contact met hun teamchef hebben. De direct leidinggevende in een basisteam – de operationeel expert, soms ook wel groepchef genoemd – is (zeker na verloop van tijd) voor de aspirant meer nabij. Dit geldt in het bijzonder voor de aspiranten die onderdeel zijn van een ploeg of cluster die met elkaar de diensten draaien. De operationeel expert draait dan veelal ook mee in de dienst en is operationeel coördinator van de dienst (OpCo) of is onderdeel van een eenheid/koppel in de dienst. Dit maakt dat de operationeel expert de aspirant ziet ‘werken’ en een begeleidende rol voor de aspirant kan vervullen.

‘De personele indeling is hier heel anders geregeld [dan in mijn vorige team]. Alle brigadiers en inspecteurs zitten in de onregelmatigheid. Je bent veel meer met elkaar. In [naam andere basisteam] zat de groepchef op kantoor. Had je weinig mee van doen, behalve als er gezeik was. In [huidig basisteam] is dat heel anders. Je doet het meer met elkaar. Ik zit soms met mijn chef op de auto. We werken met ploegen die zo veel mogelijk de diensten draaien, dat was in [naam andere basisteam] ook niet. Er zijn in een ploeg brigadiers en hoofdagenten die de OpCo-rol leuk vinden. Die zijn dan OpCo, en de operationeel expert draait gewoon mee.’

6.6 Tussen school en praktijk

Aspiranten worden gedurende hun opleiding op de Politieacademie voorbereid op de taken die ze in de aansluitende praktijkperiode gaan uitvoeren: wat hen is aangeleerd in de schoolomgeving gaan ze toepassen in de praktijkomgeving. In deze paragraaf beschrijven we de opgedane ervaringen van respondenten met deze kennis- en vaardigheidentransfer tussen beide omgevingen.

6.6.1 *‘In de praktijk gaat het toch altijd weer net iets anders’*

De aangeboden lesstof en training op de Politieacademie vormen volgens respondenten een belangrijke basis waarmee ze in de praktijk aan de slag kunnen. Hierbij kan worden gedacht aan de wet- en regelgeving die gehandhaafd moet worden, de bevoegdheden die worden behandeld, het trainen van aanhoudingstechnieken, het voe-

ren van slechtnieuwsgesprekken, het toepassen van geweldsmiddelen, et cetera. Afhankelijk van wat men in de praktijk meemaakt aan meldingen, kan de ‘lesstof’ worden toegepast in de aansluitende praktijkperiode. De meeste respondenten hebben ervaren dat wat zij ‘op school’ hebben geleerd zeer behulpzaam is bij het optreden in de situaties die zij meemaken en bij het goed afhandelen van deze situaties. Zij geven tegelijkertijd aan dat het opdoen van ervaring cruciaal is in het leerproces (zie ook paragraaf 8.1). Uiteenlopende respondenten vergelijken de wisselwerking tussen school en praktijk met autorijden: ‘Je haalt je examen, maar in de praktijk leer je het.’

De rode draad in het verschil tussen school en praktijk is vooral de mate van variëteit. Op de Politieacademie hebben de respondenten uiteenlopende casussen behandeld en geoefend, maar in de praktijk is de variëteit in casuïstiek veel groter dan dat. Het is niet mogelijk om in de schoolsetting deze variëteit te behandelen en/of te oefenen. En zelfs al komt een praktijksituatie in de buurt van wat op school aan de orde is geweest, er zijn in de praktijk zoveel variabelen van invloed dat het toch altijd weer iets anders loopt dan op school.

‘Hoe meer je leert, hoe meer je weet en mag. Dat is heel leuk. Nu zit ik aan het begin van het schooltertiel en moet je alles weer leren, dat is leuk. Maar bij het laatste stukje van het tertiël dan weet je het allemaal wel, dan heb je echt de stage [praktijktertiel] nodig om wat je hebt geleerd in het echt te gaan uitvoeren. Want in de praktijk gaat het toch altijd weer net iets anders dan op school. Casuïstiek is dan ook weer net anders.’

Naast dit onvermijdelijke verschil tussen school en praktijk wijzen verschillende respondenten erop dat de training en simulatie van casuïstiek op de Politieacademie door de bank genomen (veel) extremer zijn dan hoe het er in de praktijk aan toegaat. Dit verschil betreft onder andere de mate waarin burgers lastig of agressief zijn in het contact met de politie en de mate waarin de politie geweld moet gebruiken om situaties onder controle te krijgen. De ontdekking van dit verschil is voor sommigen een teleurstelling, omdat zij in de praktijk op meer actie hadden gehoopt. Andere respondenten geven aan dat zij de praktijk juist als leuker ervaren, omdat het ‘gelukkig’ wat minder fysiek is dan de training.

‘Door de eerste schoolperiode ontstond bij mij het beeld dat elke melding veel zou vragen. Telkens op het ergste voorbereid zijn, maar dat blijkt in de praktijk erg mee te vallen. De praktijk is leuker eigenlijk. Ik moet wel zeggen: op school hadden we altijd met oefenen, en echt met alles, uiteindelijk dat het weer was dat je ging vechten of rollebollen. Dan krijg je echt het idee dat iedere melding gezeik is en dat je fysiek sterk in je schoenen moet staan. Maar nu ben ik ruim twee jaar verder en heb ik nog geen één keer fysiek gebeukt. Dus ik ging er met andere ideeën in, maar op een gegeven moment dan zie je wel dat heel veel mensen aanzien hebben voor de politie en het vaak rustig blijft.’

Een derde element heeft te maken met de uiteenlopende emoties en gedachten die het politiewerk in de praktijk bij de aspirant oproepen. Respondenten geven aan dat door de inzet van acteurs en de training mentale kracht, ze al enigszins zijn voorbereid op wat het politiewerk met hen ‘kan doen’. Hoewel de werkelijkheid daarmee dicht wordt genaderd, geven ze aan dat het toch altijd een oefensetting blijft. De respondenten hebben in de praktijk moeten ontdekken wat het politiewerk met hen doet en hoe zij hun emoties kunnen reguleren.

‘Ik vind wel dat ze dat op de academie heel goed doen. Dus eerst krijg je bepaalde theorie. En dan ga je in de volgende stage die theorie toepassen. Ik vind het wel heel goed aansluiten. Je wordt goed voorbereid op de basisdingen op de academie, maar je kan je niet overal op voorbereiden. Bijvoorbeeld ze leren hier op poppen te reanimeren, maar in de praktijk weet je niet hoe het is om te reanimeren.’

6.6.2 ‘Dat noemen ze praktisch politieoptreden’

Zodra aspiranten in de praktijk aan de slag gaan, worden ze vrijwel direct geconfronteerd met verschillende uitingsvormen van, zoals een respondent het verwoorde, ‘praktisch politieoptreden’. Deze term verwijst naar het verschil tussen ‘hoe het volgens het politieonderwijs hoort’ en ‘hoe het in de praktijk gaat’. Aspiranten leren hun taken op de Politieacademie ‘volgens het boekje’ uit te voeren en krijgen van collega’s uit de praktijk te horen dat deze manier van uitvoeren op onderdelen (soms) te omslachtig of uitgebreid is. In de praktijk kan en moet dit minder uitgebreid en daarmee sneller worden uitgevoerd, zo benadrukken collega’s. Het meest genoemde voorbeeld van praktisch politieoptreden is het opmaken van processen-verbaal.

‘Ik heb net mijn examen aangifte gehad. Een aangifte moet volgens school aan zoveel regeltjes voldoen; dit moet je niet vergeten en dit zijn belangrijke zaken. In het praktijkgedeelte zeggen ze dan: “Je vraagt veel te veel. Dit hoeft je echt niet te vragen”. Terwijl ik juist denk van “ja, het is juist wel goed dat je dat allemaal vraagt”. Maar in de praktijk zeggen ze dat je het allemaal korter en minder uitgebreid moet vragen vanwege de hoge werkdruk.’

Een andere verschijningsvorm van praktisch politieoptreden in geval van een aangifte is het zogenaamde ‘plat praten’. Dit wil zeggen dat politieagenten proberen om een aangifte af te houden, veelal anticiperend op de haalbaarheid van een strafrechtelijk vervolg, zodat het in hun ogen geen onnodig werk oplevert (zie ook Salet, Kremers & Terpstra, 2020). Deze manier van optreden komt niet overeen met wat hen op de Politieacademie is geleerd.

‘Elke dienst leer je. Elke situatie is anders dan de vorige. Omdat je ervaring opdoet, door andere collega’s met wie je gewerkt hebt, leer je het anders oplossen, wat makkelijker gaat. Dan merk je echt verschil tussen school en praktijk. In de praktijk heb je al

die tijd niet die je op school krijgt. Dat gaat veel praktischer. Bijvoorbeeld een mishandeling, die heeft plaatsgevonden tussen twee gasten. Als ze dan aangifte willen doen, dan ga je die op school opnemen. Maar in de praktijk weet je toch dat het tegen elkaar wordt weggestreept. Dan wordt het een sepot. Dan doe je vijf uur werk voor niks. Al dat typewerk. Dan wordt er wel tegen ze gezegd van: "Joh, er gaat waarschijnlijk niets mee gebeuren." Dan leg je uit hoe het werkt. "Als jullie willen, dan gaan we de aangifte opnemen, maar weet wel dat dit gaat gebeuren als je aangifte doet." Ik leg het dan gewoon uit. Dan zeggen ze zelf al "laat maar zitten". Maar als ze erop staan, dan neem ik hem gewoon op. In het begin was ik dat niet gewend. In de horeca hebben ze allemaal gezopen, slaan ze over en weer. Wat ik bij collega's zie, is dat het dan een sepot wordt. Het is eigenlijk niet de procedure, maar dat is wel hoe we te werk gaan. Dat noemen ze praktisch politieoptreden.'

Een deel van de respondenten plaatst de praktijk nadrukkelijk boven school en geeft aan dat zij de praktijken van ervaren collega's in de regel overnemen. Enkele respondenten spreken in dit verband over het 'afleren' van wat men op de Politieacademie is aangeleerd. De meeste respondenten verhouden zich ambivalent ten opzichte van praktisch politieoptreden. Het is aan de ene kant verleidelijk om mee te gaan in het pragmatisme van collega's. Het scheelt 'een hoop tijd' en soms kun je volgens hen ook niet anders vanwege de tijdsdruk in sommige diensten. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat praktisch politieoptreden afbreuk kan doen aan de kwaliteit. Hierbij wordt geregeld opgemerkt dat het herstellen van fouten of achterhalen van ontbrekende informatie veelal dusdanig veel tijd kost dat het praktisch politieoptreden langer duurt dan 'volgens het boekje'.

'We leren het op de academie echt ontzettend pietluttig aan. Bijna niet te omschrijven, zeg maar. Maar ik denk wel als ik mijn werk zo goed zou doen als dat op de academie van mij wordt verwacht, dat we uiteindelijk minder werk hebben dan nu binnen de politie in de praktijk. Omdat het verhaal dan in één keer klopt. [...] Ik hoor van mensen wel dat de theorie beter is dan de praktijk. Studenten maken de beste aangiften. Zijn vollediger, gemakkelijker voor de opvolging. Vooral de mensen in de incidentafhandeling, die het al heel lang doen, doen het anders. Meer op de oude manier, ook met meer ambtelijke taal. Wij leren om aangiften meer in gewone mensentaal op te stellen. De baliemedewerkers met wie ik werkte, hadden ook die manier. Dat is wel een verschil met de incidentenafhandeling. Dat heeft misschien ook te maken met dat zij dóór moeten. Meer druk. Maar dat is meer een gedachte van mij.'

De respondenten met een ambivalente houding ten opzichte van praktisch politieoptreden vinden het ook lastig hoe zij met deze situaties moeten omgaan: volg je de inzichten van ervaren collega's of houd je vast aan hoe is het aangeleerd op de Politieacademie? Zij lijken – afgaande op wat zij hierover vertellen – hierin een eigen werkwijze te ontwikkelen, die doorgaans een combinatie is van wat zij hebben geleerd op de Politieacademie én in de praktijk waarbij de nadruk per situatie kan verschillen.

6.6.3 ‘Sommige dingen die zouden wat meer behandeld mogen worden’

In de twee voorgaande subparagrafen is de nadruk gelegd op het fundamentele verschil tussen schoolsituaties en praktijksituaties en op manieren van afhandelen die in de praktijk aanwezig zijn en op gespannen voet staan met wat de aspirant is aangeleerd. Naast deze twee hoofdcategorieën zijn er nog diverse andere discrepanties tussen school en praktijk. De rode draad door deze discrepanties is dat iets op de Politieacademie juist veel aandacht krijgt, terwijl het in de praktijk weinig voorkomt (dit kan overigens per werkgebied verschillen) en vice versa. Dit betreft in het bijzonder (a) wet- en regelgeving die op de Politieacademie (uitgebreid) wordt behandeld en in de praktijk niet of nauwelijks wordt toegepast (bijvoorbeeld milieu), (b) details in de wijze waarop incidenten in het basisteam moeten worden afgehandeld, maar in de opleiding onderbelicht zijn gebleven, en (c) digitale hulpmiddelen die in de praktijk worden gebruikt en op de Politieacademie niet of nauwelijks aan bod komen. Het onderstaande voorbeeld betreft de tweede categorie.

‘Ik denk dat er wel heel veel praktische, normale dingen een beetje vergeten worden aan de Politieacademie. Nou, bijvoorbeeld een aanrijding materieel, zo’n schadeformulier. Als je nog nooit schade hebt gereden als een normale burger, weet je niet hoe dat werkt. Dat moet je dus gewoon echt leren in de praktijk. En zo heb je bijvoorbeeld ook, nou ja, een zorgmelding maken. Als je je zorgen maakt over een jeugdige, dan moet je een zorgmelding opmaken. Maar dat stuk wordt niet meegenomen in de opleiding.’

Een van de kerntaken die volgens verschillende respondenten op de Politieacademie onderbelicht is, is opsporen. De kennis en vaardigheden die men heeft aangeleerd zijn te beperkt om direct mee aan de slag te kunnen gaan in de praktijk. Dit heeft tot gevolg gehad dat zij afhankelijk waren van de hulpvaardigheid van directe collega’s om hun werkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren.

‘Op school gaat het bij opsporing vooral over de 126 vorderingen [bijzondere opsporingsbevoegdheden]. En die krijg je, wat ik zeg, zo snel en zo beknopt uitgelegd dat het erop neerkomt dat je het een keer aanhoort, en er daarna een keer over leest. Maar vraag me niet wat de rest inhoudt, want dat heb ik nooit geweten en dat weet ik nu nog steeds niet. Dus als je aan de slag gaat in de VVC [basisteamrecherche], dan komt er toch nog wel een hele hoop meer bij kijken dan wat ik tijdens het onderwijs heb geleerd.’

Deze kanttekeningen nemen niet weg dat vrijwel alle respondenten tevreden zijn over de wijze waarop zij op de Politieacademie zijn voorbereid op de praktijk. Zij beseffen dat het politiewerk dermate omvangrijk is en situaties dusdanig kunnen verschillen dat niet alles kan worden geoefend. Daarom is de wisselwerking tussen school en praktijk in het politieonderwijs volgens respondenten zo belangrijk. In de praktijkperioden

ontwikkelen zij een realistisch beeld van wat het politiewerk inhoudt en leren ze hoe ze kunnen omgaan met de uiteenlopende, onbekende situaties die zij (kunnen) blijven meemaken. Deze wisselwerking maakt dat zij bij afronding van hun opleiding – hoewel zij nog lang niet zijn uitgeleerd (zie ook paragraaf 7.1.4) – het gevoel hebben dat zij klaar zijn om ‘gewoon’ de straat op te gaan.

‘Ik denk gewoon wel dat het een goede balans is voor iemand die volledig nieuw is binnen de organisatie, die nul van de organisatie kent. Hoe de opbouw is met eerst die blauwe maand en dan dat je intake en service doet en dat je gaat leren hoe je een aangifte goed op papier zet. Ik denk dat dat gewoon, dat de balans gewoon prima is. En net wat ik zeg, natuurlijk zou ik willen dat de opleiding afgelopen is, maar dat is gewoon meer ook omdat je op een gegeven moment denkt van: “Nou, ik wil gewoon de straat op en ik wil gewoon boeven gaan vangen.”’

6.7 Tussen verwachting en werkelijkheid

Respondenten hebben voorafgaand aan hun sollicitatie en tijdens het selectieproces een bepaalde voorstelling gemaakt en verwachting gecreëerd van het politiewerk. Naarmate de opleiding vordert, krijgen aspiranten een steeds beter beeld van wat het politiewerk daadwerkelijk inhoudt. In deze slotparagraaf gaan we in op hun reflecties: in hoeverre kwam de werkelijkheid die ze hebben ervaren in de praktijkperioden overeen met hun verwachtingen voorafgaand aan de opleiding?

6.7.1 **‘Het politiewerk is veel breder dan dat ik aan het begin dacht’**

Het overgrote deel van de respondenten heeft diens initiële verwachting van het politiewerk gebaseerd op de indrukken die zij hebben gekregen op basis van wervingsvideo’s en op basis van het beeld uit uiteenlopende media. In dit narratief ligt door de bank genomen veel nadruk op de handhavende taken van de politie (zie ook Møberg, 2020). In de praktijk blijkt het politiewerk veel breder te zijn dan de meeste respondenten hadden aangenomen. Deze verbreding heeft vooral betrekking op de hulpverlenende taken die de politie ook uitvoert.

‘Politiewerk is meer hulpverlening dan ik dacht. Dat vind ik helemaal niet jammer. Het is meer dat ik het niet wist, maar het is me steeds meer gaan aanspreken, zelfs zo dat ik denk: “Misschien past het werk nog wel veel meer bij me dan ik van tevoren had gedacht.” Ik had van tevoren zoiets van: “Dat wordt de orde bewaken, bekeuringen schrijven, daar word je niet per se blijer van.” Maar je kunt veel meer betekenen voor mensen dan ik dacht.’

Hoewel bovenstaande respondent positief verrast is door de breedte van het politiewerk en de mate van hulpverlening, geldt dit niet voor iedereen.⁶ Een deel van de respondenten ervaart een negatieve discrepantie tussen de verwachting van actief en spannend werk en de werkelijkheid van een gebrek aan actie en spanning.⁷ Sommige respondenten noemen het politiewerk gedurende de opleiding (al) saai of lopendebandwerk (zie ook paragraaf 7.2.3).

'Ik mis de spanning in het werk. Het is lopendebandwerk. Want als ik dan kijk naar de reclames die nu worden getoond, is het ook alleen maar de spannende dingen die te zien zijn, maar ze laten niet de dingen zien waar je veel mee te maken hebt. Zoals met verwarde personen of dat je heel veel winkeldieven gaat krijgen. Dat gedeelte, het echte politiewerk zeg maar waar het uit bestaat merendeels, dat wordt dan niet in die reclames weergegeven. Dus mensen krijgen niet echt een reëel beeld van de politie van het werk op straat. [...] Dat realistische beeld wat ik nu heb van de politie is niet waarvoor ik bij de politie ben gekomen zeg maar, in eerste instantie. Voor mij was het alleen maar lekker knallen en boeven vangen en doorgaan. Maar niet het hulpverlenen in de zin van elke keer met verwarde personen bezig zijn of met winkeldieven of papierwerk. Dat wordt allemaal niet verteld. Dat zeggen ze niet bij de selectie.'

Bovenstaande respondent benoemt een discrepantie tussen verwachting en werkelijkheid die (veel) meer respondenten hebben ervaren: het politiewerk is meer bureauwerk dan verwacht (zie ook paragraaf 9.2.1). Voor veel respondenten geldt dat zij (mede) bij de politie hadden gesolliciteerd om 'buiten te zijn' en 'met mensen te werken' en vooral 'niet achter een bureau te hoeven zitten' (zie paragraaf 4.1.2). De praktijk is echter dat het politiewerk meer bureauwerk is dan men lief is.

'Ik ben er wel achter gekomen dat er wel veel papierwerk bij hoort, bij sommige dingen. Dus meestal hoop je dan dat je niet als eerste ter plaatse bent of zo en dat je gewoon maar iets erbij doet. Maar ja, ook dat hoort er natuurlijk bij en dat is alleen maar goed om te oefenen en om te blijven typen in dat taaltje. Want dat is ook weer iets apart, het ambtelijk taaltje. [...] "Veel plezier, weinig papier", dat zijn de leukste meldingen. Maar ja, soms is het anders.'

Bij bovenstaande ervaringen moet worden opgemerkt dat deze deels worden beïnvloed door het werkgebied waarin respondenten werkzaam zijn. Het werkaanbod kan – in aard en omvang – tussen werkgebieden en dus tussen basisteams aanzienlijk verschillen. Respondenten die werkzaam zijn in het centrum of in kwetsbare wijken van grote steden hebben een ander werkaanbod dan respondenten die werkzaam zijn in rurale

6 Hierbij is sprake van een verschil tussen vrouwen en mannen. Vrouwen zijn door de bank genomen positiever over de hulpverlenende taken dan mannen.

7 Er zijn ook enkele respondenten die aangeven dat de voorlichting die zij voorafgaand aan de sollicitatie hebben bezocht (Bewust Blauw) hen een goed beeld heeft gegeven van het politiewerk. Toen werden zij zich er al van bewust dat het politiewerk niet volzit met actie en spanning.

gebieden, en er zit nog veel tussenin (zie ook Meurs et al., 2025). Een deel van de respondenten die werkzaam zijn in (delen van) de grote steden ervaart nog een andere discrepantie: zij hadden niet verwacht dat zich in Nederland zoveel ‘ellende’ afspeelde en dat burgers zo weinig respect zouden hebben voor de politie. Dit betreft in het bijzonder respondenten die niet in een grote stad zijn opgegroeid.

‘Sommige dingen komen overeen met mijn verwachtingen, maar er zijn ook veel zaken, vormen van criminaliteit waar ik zelf niet over na had gedacht en die ik nu tegenkom in het werk. Dat komt ook doordat ik in een wijk werk die niet overeenkomt met waar ik ben opgegroeid. Het is wennen hoe mensen hier leven en reageren op de politie. Je kunt het zo gek niet bedenken of je komt het in onze wijk bijna wel tegen. Van hennepkwekerijen die onder in de kelder in een normaal woonhuis zijn gestopt, had ik niet aan gedacht. Ik heb nooit echt wat tegen de politie gehad of zo. Toen ik klein was, heb ik altijd wel respect voor de politie gehad. Ik zou nooit een grote klep hebben opgezet tegen de politie of zo toen ik jong was, daar moest ik niet aan denken. Als ik nu door de straat rijd en je hoort in een keer een paar jonge mensen die schreeuwen “homo” of “teringlijers” of wat dan ook. Dat was voor mij heel anders toen, dat zou ik nooit in mijn leven hebben gedaan. Dat maakt het werk wel uitdagend zeg maar.’

De als negatief ervaren verschillen tussen verwachtingen en realiteit spelen bij de respondenten veelal geen grote rol in werktevredenheid gedurende de opleidingsperiode. Er zijn enkele respondenten die expliciet hebben benoemd dat zij zich over de teleurstelling heen hebben gezet en met enige tegenzin hebben moeten accepteren dat het politiewerk (vooral nog) anders is dan zij hadden gehoopt. Er is echter één respondent die is gestopt naar aanleiding van de eerste praktijkervaringen. De reden hiervoor is de soms agressieve bejegening door burgers (zie ook Van Reemst, Fischer & Weerman, 2022) en (deels) hiermee samenhangend: het fysieke politieoptreden, het gebruik van geweld door de politie. Dit stond haar meer tegen dan verwacht.

6.7.2 **‘Bestaat dit ook, is hier ook een afdeling voor’**

Naast verwachtingen over het politiewerk hadden de respondenten verwachtingen over de politieorganisatie die al dan niet zijn uitgekomen. Deze verwachtingen hadden in de eerste plaats betrekking op hoe er binnen de politieorganisatie met elkaar wordt omgegaan. Deze verwachtingen zijn (impliciet) al aan de orde gekomen in de paragraaf over de omgang in het basisteam (paragraaf 6.4). Een deel van de respondenten had verwacht dat de omgang binnen de politieorganisatie een hiërarchisch en formeel karakter zou hebben. Niets is minder waar, zo geven sommigen lachend aan.

‘Er is wel vaak tijd voor een dolletje, maar er wordt ook hard gewerkt als het moet. Maar goed, ik had het wel wat stijver verwacht. Ik had niet verwacht dat je echt zou kunnen lopen klieren met collega’s op de werkvloer, met iedereen erbij. En ik had het

ook wat hiërarchischer verwacht. Dus dat is wel positief, het is heel ontspannen eigenlijk.'

Een andere 'positieve verrassing' betreft de vele operationele organisatieonderdelen die uitvoering aan politietaken (zie ook paragraaf 7.3.2). Waar veel respondenten de politie bij aanvang vooral associeerden met agenten in uniform ging er voor hen na enige tijd 'een nieuwe wereld' open. Dit heeft hen anders laten kijken naar hun carrièremogelijkheden. Zo geven sommige respondenten aan dat de uiteenlopende politiefuncties en daarmee gepaard gaande opleidingen het aantrekkelijk maken om lang(er) bij de politie te blijven werken.

'Wat me wel verbaasde, is hoeveel verschillende functies, afdelingen, wat dan ook er binnen de organisatie zijn. Je kunt het bij wijze van zo gek niet bedenken, of het is wel een functie voor of een afdeling voor. Dus de politieorganisatie is gewoon een werkgever waar je eigenlijk alle kanten mee op kunt. Dus wat dat betreft is het een heel fijne organisatie om in te werken. Dat als ik van hier iets anders wil gaan doen, dan kan ik dat ongetwijfeld binnen de organisatie vinden. Dus daar heb ik me wel over verbaasd, dat je denkt van: "Bestaat dit ook, is hier ook een afdeling voor?"'

Naast deze positieve noties over de politieorganisatie zijn er bij sommige respondenten ook teleurstellingen ontstaan (zie ook paragraaf 10.1). Meerdere respondenten hadden verwacht te gaan werken bij een professionele organisatie waarin alles goed geregeld is. Dat is een aantal (behoorlijk) tegengevallen. Ervaringen waaraan wordt gerefereerd doen zich vooral in de laatste praktijkperioden voor en hebben in het bijzonder betrekking op niet-werkende informatiesystemen en op roosters die als (enigszins) onwerkbaar worden ervaren en waarover in het basisteam 'gedoe' is.

'Deze week werk ik zes dagen en dan volgende week werk ik drie dagen, die week daarop werk ik weer zes dagen. En dan soms werk ik dan weer twee dagen en als je dan bijvoorbeeld twee late diensten en vier nachtdiensten in één week hebt, dat vind ik best wel vervelend. Maar goed, dat vind ik niet zo erg, maar thuis vindt het nog vervelender. Dus het komt wel eens voor dat ik mijn vriendin gewoon een week amper zie, weet je wel. En daar loopt ze wel eens over te klagen, terecht overigens, hoor.'

Ook voor de eventueel tegenvallende ervaringen in en met de politieorganisatie geldt dat deze voor de betreffende aspiranten geen reden zijn geweest om te stoppen. Zij blijven gedurende de opleiding door de bank genomen (zeer) gemotiveerd om het politiewerk uit te voeren en zijn – zoals eerder beschreven (zie paragraaf 5.6.2) – dan ook zeer blij en trots als zij de 'vier strepen' op hun schouders krijgen. De opleiding zit erop en een nieuw hoofdstuk in het politieboek gaat beginnen.

7 Na de opleiding

Dit is het laatste hoofdstuk van het deel waarin het socialisatieproces vanuit een chronologisch perspectief wordt beschreven. In dit hoofdstuk gaat het over de periode na afronding van de opleiding. Doordat wij drie cohorten ruim vier jaar hebben gevolgd, hebben we veel data over deze periode verzameld (zie paragraaf 3.1.2). In dit hoofdstuk verdelen we de periode na afronding van de opleiding in drie thema's die deels een chronologisch karakter hebben. In paragraaf 1 staat de overgang van aspirant naar politieagent centraal. In paragraaf 2 beschrijven we hoe de respondenten meer routine ontwikkelen in de uitvoering van het politiewerk en het politiewerk ook als routineus gaan ervaren. Paragraaf 3 behandelt het perspectief van de respondenten op de ontwikkeling van hun loopbaan. Deze paragraaf gaat ook in op de gezette loopbaanstappen.

7.1 Overgang van aspirant naar politieagent

De overgang van student of aspirant naar politieagent – in de rang van hoofdagent – is voor veel van de respondenten een belangrijk moment. 'Het normale politieleven begint nu', zo definieerde een van de respondenten de tijd die voor hem lag. Deze paragraaf gaat in op hoe deze overgang wordt ervaren.

7.1.1 'Ik hoef nergens meer aan te denken'

Een groot deel van de respondenten vindt het fijn om het politieonderwijs achter zich te laten (zie ook Chan, 2003). Dit positieve gevoel heeft verschillende redenen. Een vaak genoemde reden is dat zij zich niet meer bezig hoeven te houden met 'schoolse activiteiten'. Het werk dat zij uitvoeren heeft geen 'staartje' van de opleiding meer. Er is meer tijd voor ontspanning.

'Ik ben nu officieel hoofdagent en student-af en dat is toch wel superlekker. Als je nu klaar bent met je dienst, dan ben je ook echt klaar. Tijdens de opleiding heb je toch altijd nog in je achterhoofd zitten dat je nog huiswerk hebt en examens. Nu ga je lekker naar huis en de volgende dag begint het weer opnieuw.'

Het positieve gevoel van respondenten over de afronding van de opleiding wordt daarnaast veroorzaakt doordat zij meer onafhankelijkheid ervaren. Uiteenlopende respondenten geven aan dat zij het prettig vinden dat er – na afronding van de politieoplei-

ding – minder op hen wordt gelet dan toen zij aspirant waren. Zij worden minder op de vingers gekeken en zij worden minder beoordeeld. In het verlengde hiervan geven sommige respondenten ook aan dat zij zich minder ‘afstemmen’ of ‘aanpassen’ op de werkwijze van hun directe collega (als koppel). De onafhankelijkheid die respondenten na afronding van de opleiding ervaren heeft tot gevolg dat zij meer ruimte voelen om het politiewerk uit te voeren op de manier die aansluit bij eigen opvattingen en voorkeuren. Er breekt in zekere zin een nieuwe fase aan in het leerproces, waarin er (meer) nadruk ligt op het ontwikkelen van een eigen werkstijl in het politiewerk (zie paragraaf 8.2).

‘Ik heb het gevoel dat ik me pas echt ben gaan ontwikkelen toen ik klaar was met de opleiding. Dan word je niet meer de hele tijd op de vingers gekeken, want dat is toch ook een belasting. Dat merkte ik aan mezelf toen ik klaar was. Er was een soort van rust. Mensen laten je ook met rust en verwachten ook niet meer alles van je. Als je hoofdagent bent en je loopt te kloten, dan hoor je het ook, maar het is toch anders.’

‘Tijdens de opleiding kijk je meer naar hoe anderen het doen. Ik vind het wel heel prettig dat ik nu minder bezig ben met wat anderen van me vinden. Ik ben wie ik ben. Ik ben goed genoeg voor de politieopleiding. Als ik het niet goed doe, dan hoor ik dat vanzelf wel en dat is prima. Althans, ik hoop dat ik dat hoor.’

Rondom de afronding van het politieonderwijs doen zich bij meerdere respondenten ook tegenstrijdige gevoelens voor. Er zijn respondenten die aspecten van het politieonderwijs missen. Het gaat dan in de eerste plaats om de leerstructuur die het politieonderwijs biedt (zie ook paragraaf 7.1.5): je hebt iets om op terug te vallen, bijvoorbeeld als je iets niet kunt of weet. Dit ‘iets’ is niet alleen een docent of praktijkcoach, maar ook een status: de status van aspirant biedt bescherming (zie ook paragraaf 7.1.4). Daarnaast missen enkele respondenten het gevoel om ‘ergens naartoe te werken’. Je hebt jarenlang ergens naartoe gewerkt en dat heb je bereikt. Er is na afronding van de opleiding (veelal) geen expliciet doel om naartoe te werken. Deze respondenten hebben daar wel behoefte aan en daardoor missen ze iets.

‘Het gevoel dat je klaar bent met school en geen examens of toetsmomenten meer hebt, dat is op zich wel fijn. Alleen, ik merk dat ik dat ook wel mis, omdat het ook iets is dat je scherp houdt. Het zorgt ervoor dat je je best blijft doen. Je bent ergens naartoe aan het werken. Ik moet dus weer iets zoeken om naartoe te werken, zodat ik weer doelen heb.’

Bovenstaand citaat illustreert de tegenstrijdige gevoelens die de respondent ervaart. De druk van het moeten realiseren van leerdoelen gaat soms samen met het missen van die doelen. ‘Blij zijn’ dat er ‘niemand meer op je vingers kijkt’ gaat soms samen met onzekerheid over het eigen kunnen en de behoefte aan begeleiding na afronding van het politieonderwijs.

7.1.2 *‘Ik werd geplaatst en daar moest ik het mee doen’*

Het overgrote deel van de respondenten is na afronding van de opleiding geplaatst in een ander basisteam dan waar zij de opleiding hebben afgerond. Dit is in veel eenheden onderdeel van het beleid. Deze respondenten hebben in de periode voorafgaand aan de afronding van de opleiding veelal hun voorkeur voor een of meer basisteams kunnen aangeven.¹ Ten aanzien van deze voorkeuren spelen op hoofdlijnen drie type overwegingen van respondenten een rol: de kenmerken van het werkgebied, de kenmerken van het basisteam en de afstand tussen het basisteam en de eigen woonplaats. Bij de kenmerken van het werkgebied gaat het vooral om de vraag of het een meer stedelijk werkgebied of een meer ruraal werkgebied is. Dit is van belang voor het werkaanbod, waaronder de meldingendruk.

‘Ik heb een voorkeur voor stedelijk werkgebied. Diverse problematiek en veel mensen op een klein stukje grond. Dan heb je vaak meer meldingen. Je gaat van hot naar her. Dat brengt diversiteit met zich mee. Die hectiek spreekt mij heel erg aan. Als je een trager werktempo wilt of zaken van A tot Z wilt afronden, dan past landelijk werkgebied beter bij je. Je moet diensten met eigen initiatief vullen, projecten draaien, eigen controles opzetten. In stedelijk gebied hoeft dat niet. Je hebt geen tijd om zelf iets af te handelen. Dat doet andere tak van het bureau. Ik heb nooit in landelijk gebied gewerkt, maar dat is zoals ik het zie. Dat baseer ik op verhalen van collega’s die in rustiger gebied hebben gewerkt. En klasgenoten die daar werken. Daar hoor je dit van terugkomen.’

De kenmerken van het basisteam hangen (deels) samen met de kenmerken van het werkgebied. In algemene zin hebben respondenten het beeld dat de sfeer of ‘cultuur’ in basisteams in rurale werkgebieden gemoedelijker en meer familiair is dan in basisteams in stedelijke werkgebieden (zie ook Meurs et al., 2025; Terpstra, 2016). Basisteams in rurale werkgebieden zijn vaak (zeker niet altijd) kleiner, door de lagere meldingendruk is er meer tijd voor elkaar en er is vaak een andere manier van (samen) werken (zie ook paragraaf 8.2).

‘Ik heb een voorkeur voor [naam basisteam]. Het is wat kleiner. De sfeer is een beetje te vergelijken met het verschil tussen een stad en een dorp denk ik. In het dorp ken je de buurman en weet je gewoon veel van elkaar. In de stad weet je niet eens hoe de buurman heet. Zo vergelijk ik het een beetje. Zo heb ik het ook in de basisteams ervaren. Mensen hebben in een kleiner team buiten de stad meer tijd voor elkaar. Het is ook wat minder druk, dus je hebt ook meer tijd voor elkaar. [...] Hier [basisteam in meer stedelijk gebied] hangt best wel een zakelijke sfeer. Iedereen doet met zijn maatje het eigen ding. Dat heb ik in [naam basisteam buiten de stad] totaal anders

1 Er zijn ook politie-eenheden die de beginnende hoofdagenten naar eigen inzicht plaatsen, omdat er dusdanige personeelstekorten zijn dat er geen rekening kan worden gehouden met ieders voorkeuren.

ervaren. Daar waren ze veel meer geïnteresseerd in elkaar. Ik voelde me geen student, maar een collega. Het gaat allemaal wat rustiger. Hier zit iedereen te jagen en het moet allemaal snel door. Ik begrijp die cultuur wel, want dat vraagt de stad ook vaak, maar ik ben erachter gekomen dat dit niet de werkwijze is die mij ligt.'

Ten aanzien van de afstand tussen het basisteam en de eigen woonplaats spelen twee invalshoeken een rol. De eerste is praktisch van aard: de reistijd. De tweede heeft te maken met de mate van anonimiteit. Een deel van de respondenten verwacht dat werken in of nabij de eigen woonplaats als nadeel heeft dat werk en privé zich kunnen vermengen. Dit punt heeft verschillende aspecten. Het gaat bij de een om het moeten optreden tegen bekenden, terwijl het bij de ander gaat om 'boeven' die weten waar je woont en wie jouw (eventuele) kinderen zijn.

'Ik wil best wel in [naam basisteam] blijven of naar [naam basisteam] gaan. Maar ik zou ook wel wat dichterbij huis willen werken, zodat ik lekker op de fiets kan. Het heeft allebei voor- en nadelen. Als ik zou werken waar ik woon, dan wordt de link wel sneller naar jouw thuis gemaakt, door de boeven bijvoorbeeld. [...] Dat vind ik voor mezelf nog niets eens zo vervelend, maar wel voor mijn kinderen. Aan de ene kant wil ik voor mijn kinderen dicht bij huis werken, maar aan de andere kant: in de stad kennen ze me niet. Dat is een voordeel. Die mensen kom ik niet tegen in mijn supermarkt. En mijn kinderen ook niet. Dus waar leg ik mijn prioriteit: werkaanbod, woon-werkverkeer, privacy.'

De respondenten die zijn geplaatst in een basisteam dat niet hun voorkeur had, zijn in de regel teleurgesteld. Sommigen zijn er zelfs 'ziek van'. Deze teleurstelling heeft verschillende oorzaken die logischerwijs gerelateerd zijn aan de redenen voor hun voorkeur. Wie een voorkeur had voor een hoge meldingendruk is teleurgesteld wanneer plaatsing plaatsvindt in een basisteam in een ruraal werkgebied. Wie een voorkeur had om in of dicht bij de eigen woonplaats te worden geplaatst, is teleurgesteld als de afstand relatief groot is. De reistijd kan als een bezwaar worden ervaren.²

'Ik krijg nu net een mailtje van mijn plaatsing. Ik kom op [naam basisteam]. Dat vind ik wel wat minder. Ik had gehoopt in de buurt te blijven. Ik moet nu 45 minuten reizen. Dit basisteam had ik ook niet opgegeven. We gaan het zien. Het zal wel goedkomen.'

De teleurstelling die respondenten ervaren vloeit soms ook voort uit het gegeven dat er niets met hun voorkeur is gedaan. Zij hebben de indruk gekregen dat 'de' politieorga-

2 In een enkel geval is er relatief snel na plaatsing – vanwege de reistijd – geruild met een collega in een ander basisteam (dat dichterbij de woonplaats ligt). Reisafstand is volgens sommige respondenten een risico in verband met de terugweg na een nachtdienst. Een enkele respondent heeft verkeersonveilige situaties meemaakt ('dommelen'). Zie ook: Boekhoorn (2014).

nisatie niet naar hen luistert en hun behoeften niet serieus neemt. Zij voelen zich een ‘poppetje’ waarmee de politieorganisatie schuift (zie ook paragraaf 10.1)

‘Ik werd geplaatst en daar moest ik het meedoen. Dat is wel typerend voor de organisatie. Ze kijken niet naar jou als persoon. Ik kom uit de stad en ik heb mijn opleiding gedaan in een stedelijke omgeving. De stedelijke problematiek spreekt mij heel erg aan en dat heb ik natuurlijk ook aangegeven bij mijn leidinggevende en trajectbegeleider. Mijn trajectbegeleider stond daar ook achter. En dan word ik naar een boerendorp gestuurd. Je bent een poppetje. Daar hebben ze mensen tekort en je zit binnen de kortste reisafstand, dus dan ga je daar naartoe. Ze vragen niet wat je daarvan vindt, welke input je hebt, wat je zou willen.’

De respondenten die teleurgesteld waren over hun plaatsing in een basisteam in een ruraal werkgebied hebben geregeld de ervaring dat het ‘in het echt wel meevalt’.³ In het team hebben ze het in de regel (heel erg) naar hun zin. De hogere meldingendruk van de stadse basisteams wordt in de regel wel gemist, al hebben sommigen ook op dat punt zichzelf verrast.

‘Er gebeurt wel veel minder dan in [naam basisteam], maar ik heb het in het team ontzettend naar mijn team. Het is rustiger dan ik had gehoopt, maar niet rustiger dan ik had verwacht. De verhalen waren erger dan het daadwerkelijk is. Ik ben hier goed opgevangen en weet je, het is leuk om het qua werk druk te hebben, maar op het moment dat je het niet naar je zin hebt in het team, is het ook niets.’

De ervaringen van respondenten met de ‘landing’ in het nieuwe basisteam zijn divers. Een deel van de respondenten heeft geen georganiseerde landing. De eerste keer dat zij naar het nieuwe basisteam gaan, beginnen zij direct met ‘diensten draaien’.

‘Ik had wel iets beter opgevangen mogen worden, bijvoorbeeld door mij te koppelen aan iemand die ook even een rondleiding door het bureau geeft of iets. Want eigenlijk kwam ik daar de eerste dag het was gelijk de noodhulp in.’

Een groot deel van de respondenten heeft – al dan niet naar aanleiding van eigen initiatief – een startgesprek met de teamchef en/of de eerstelijns leidinggevende (operationeel expert) gehad.

‘Ik had uit mezelf al een mail gestuurd dat ik graag de teamchef wilde ontmoeten nadat ik te horen had gekregen dat ik naar [naam basisteam] zou gaan. Ik merkte aan het mailverkeer al dat er een bepaalde sfeer op het bureau was. Tenminste, bij de

3 Hierbij speelt – in meer algemene zin – mee dat er over basisteams bepaalde ‘beelden’ kunnen bestaan, die meer zijn gebaseerd op rondzingende verhalen dan op concrete ervaringen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Zo is er een respondent die in zijn laatste opleidingsteam van collega’s te horen kreeg dat hij in een ‘kippendorp’ werd geplaatst waar niets gebeurt, terwijl dit in de praktijk bleek ‘mee te vallen’.

teamleiding. Toen heb ik een goed gesprek gehad met de teamleiding en hebben ze me een rondleiding gegeven in het bureau. Bij iedereen die ik sprak, had ik het gevoel dat ze wilden dat ik kwam. Ik weet wel dat er capaciteitsproblemen zijn, maar toch. Het is een goed gevoel. Afgelopen week ben ik er nog een keer geweest en toen heb ik gesproken met mijn ploegchef. Dat was gewoon goud. Ze staan heel erg open voor mijn ideeën en wat ik in de toekomst zou willen doen [wijkagent].'

Er zijn daarnaast respondenten die – veelal aanvullend op een gesprek met een leidinggevende – een meer of minder uitgebreide 'landingsbaan' hebben waarin zij kennismaken met het basisteam. Soms wordt er ook geïnvesteerd in hun kennis en kunde.

'We begonnen met een introductieweek en dat was fijn. Je gaat naar de teamleiding en leert de mensen kennen binnen het bureau. We gingen ook naar het district. Zo krijg je een beetje een beeld van wie wat doet. We kregen wat opleiding, een lesje ondermijning en wat verkeerscontroles. En daarna gingen we meedraaien met de ploeg.'

7.1.3 **'Het is wel even wennen'**

Het overgrote deel van de respondenten is – zoals eerder aangegeven – na afronding van de opleiding aan de slag gegaan in een nieuw basisteam en daarmee in een nieuw werkgebied. De basis van het politiewerk is in ieder basisteam weliswaar hetzelfde, maar er is tegelijkertijd veel nieuw. Hier moet men aan wennen. Dit 'wennen' heeft ook tijdens de opleiding plaatsgevonden, maar toen waren de omstandigheden anders. Nu zijn ze hoofdagent en van een hoofdagent wordt iets anders verwacht dan van een aspirant, zo wordt aangenomen (zie paragraaf 7.1.4). In deze subparagraaf gaan wij nader in op het 'nieuwe' waaraan men moet wennen.

Het nieuwe heeft in de eerste plaats betrekking op het werkgebied: men moet de straten leren kennen. Dit is onder andere van belang voor het met de auto kunnen navigeren door het werkgebied: hoe kom je zo snel mogelijk op de plek van bestemming c.q. een melding (zie ook Rubinstein, 1973; Landman, 2015)?

'Het is een groot werkgebied en het is niet handig ingedeeld. Het is nog wel een beetje zoeken en daar moet ik wel aan wennen. Het is wel belangrijk dat je het werkgebied snel leert kennen. Dit is een buitengebied en we hebben soms slecht bereik. Dus als je auto niet wordt gekoppeld en je ziet de weg niet, dan is het wel handig als je weet waar je naartoe moet. En als je dan die kant op rijdt en je hebt ergens weer bereik, dan krijg je het wel weer te zien op de navigatie.'

Bij het leren navigeren speelt ook mee dat de navigatie in de politieauto (CityGis) is gemaakt voor burgergebruik en is niet afgestemd op politiegebruik (zie Stol et al., 2025). Dit wil onder andere zeggen dat er bij het presenteren van de snelste routes geen

opties worden gegeven die in de praktijk (indien nodig) wel worden gebruikt, zoals een route over een trambaan, fietspad of bospad.

‘In de noodhulp heb ik wel gemerkt dat ik het gebied beter moet leren kennen. Er zijn veel busbanen. Als je dan een straat doorkrijgt, dan weten de collega’s direct van: “Oké, ik moet de busbaan hier links pakken en dan komt ik daar.” Want de navigatie herkent de busbanen niet. Die geeft dan een route die een omweg is. En dan krijg ik dus een straat en dan weet ik niet of ik links of rechts moet gaan om sneller te zijn.’

Het nieuwe heeft daarnaast betrekking op de veelvoorkomende situaties en delicten in het betreffende basisteam. Deze kunnen verschillen van het werkgebied of van de werkgebieden waar tijdens de opleiding is gewerkt. Dit heeft niet alleen te maken met de aard van het werkgebied – bijvoorbeeld de aanwezigheid van dak- en thuislozen – maar ook met wat meer en minder prioriteit krijgt in het basisteam. De verschillen tussen werkgebieden hebben als gevolg dat de beginnende politieagent bepaalde situaties in de praktijk als relatief nieuw ervaart. Dit heeft men veelal ook al meegemaakt tijdens de opleiding, maar toen was men geen hoofdagent. Van een hoofdagent wordt – zo neemt men aan (zie paragraaf 7.1.4) – verwacht dat deze zelfstandig kan optreden.

‘Ik zit nu in de stad en ik zat eerst op het platteland, dus ik krijg met heel veel dingen te maken die ik nog niet heb meegemaakt. Junks, drugsoverlast, zwervers. Daar moest ik wel echt aan wennen. Hoe pak je dat aan en handel je dat af? Dus dat was gewoon even kijken hoe dat in z’n werk ging. Ik vind het wel leuk dat je hier meer meldingen hebt. In mijn vorige basisteam had ik soms helemaal geen meldingen en dan moest je er echt naar op zoek. Hier word je meer beziggehouden.’

Naast de aard van de incidenten waarmee men te maken heeft, gaat het ook om de meldingendruk als zodanig. Er zijn respondenten die tijdens hun opleiding hebben gewerkt in basisteams met een lage meldingendruk. Zij moeten wennen aan een hoge meldingendruk. Een hoge meldingendruk heeft onder andere als gevolg dat er minder tijd over is, zoals voor de afhandeling van incidenten. De werkdruk wordt in de regel ook als hoger ervaren. Het omgaan met deze hogere werkdruk – waaronder het (beter) plannen van het eigen werk – is voor sommigen een leeropgave.

‘Ik ben lekker bezig. Er zijn hier veel meldingen en er ligt ook veel administratie. Ik heb daar geen stress van, maar ik vraag me wel af hoe ik het in de tijd moet doen. Ik ben net klaar met de opleiding en moet nog leren welke prioriteiten ik moet stellen, hoe ik zaken het snelst aanpak.’

De respondenten die gewend waren aan een hoge meldingendruk en die nu te maken hebben met een lagere meldingendruk hebben als opgave om op basis van eigen initiatief met politiewerk aan de slag te gaan. In de praktijk lijkt dit eigen initiatief – vooral voor mannelijke politieagenten – te bestaan uit ‘jagen’ (zie ook paragraaf 8.2). Dit wil

zeggen dat burgers in het verkeer proactief worden gecontroleerd in de hoop dat zij een strafbaar feit aan het plegen zijn of net hebben gepleegd en om die reden kunnen worden aangehouden (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016).

‘De meldingsdruk is wat minder hier, dus dat maakt dat je meer tijd hebt om zelf dingen op te pakken. Dus dat is wel heel anders. In [naam vorig basisteam] word je een soort van geleeft door de meldkamer en dan rijd je gewoon van melding naar melding. En hier kan het zomaar zijn dat je in een dienst maar een of twee meldingen hebt. Dan kun je ervoor kiezen om de hele dag rondjes te gaan rijden en koffie te gaan drinken bij de Shell. Dat is een keuze. Er is niemand die daar iets van vindt of iets van gaat zeggen. Alleen dan kan het wel eens een lange dienst worden. Maar je kunt ook bezig gaan met bijvoorbeeld verkeer. Er worden hier veel aanhoudingen verricht op basis van artikel 8 [rijden onder invloed]. Daar wordt hier veel op gejaagd. Dus dat zijn dingen waar je je mee bezig kan houden. Sommige jongens vinden dat leuk.’

Een vierde element dat voor respondenten wennen kan zijn, heeft te maken met de ‘werkwijze’ binnen het nieuwe basisteam. Het eerdergenoemde ‘jagen’ kan onderdeel zijn van deze werkwijze, maar het gaat vooral om de wijze waarop burgers worden bejegend.⁴ Dit wordt ook wel de ‘werkstijl’ in een basisteam genoemd, soms ook de ‘cultuur’ (zie ook paragraaf 8.2). De werkstijl kan tussen basisteams verschillen. Deze verschillen lijken (deels) samen te hangen met de aard van het werkgebied. In basisteams in meer stedelijk gebied – waar politieagenten snel assistentie aan elkaar kunnen verlenen – wordt er in situaties met burgers sneller ‘doorgepakt’ dan in basisteams in meer ruraal werkgebied, waar de afstanden groter zijn en er in de regel minder politie-eenheden op straat zijn (zie ook Meurs et al., 2025). ‘Doorpakken’ wil vooral zeggen dat burgers (sneller) worden aangehouden als daar een aanleiding voor is. Deze manier van werken wordt tegenover (veel) ‘praten’ geplaatst.

‘Qua cultuur is het wel anders ja. In het nieuwe basisteam zijn ze gewoon strakker qua handelen op straat. In de teams hiervoor was het terughoudend en meer met de mond praten. Hier is het een waarschuwing. Werk je niet mee, dan ga je gewoon gelijk mee. En dat merk je ook bij collega’s. Maar op het bureau zijn ze toch wel weer gewoon. Als we met elkaar praten is het gewoon normaal, maar op straat is het gewoon werken, werken, werken en gewoon luisteren. Dat is gewoon wel zo daar [nieuw basisteam]. Daar houd ik ook wel van. Zo hoort het eigenlijk ook wel, vind ik.’

Naast een verschil in werkstijl ervaren respondenten verschillen in de wijze waarop werkprocessen in een basisteam zijn ingericht: wie verricht welke taken binnen het

4 Overigens merken enkele respondenten ook op dat zij moesten wennen aan bejegening door burgers. Dit heeft veelal te maken met het taalgebruik richting de politie (zie ook paragraaf 8.2), maar soms ook met de specifieke wijze waarop burgers reageren op het contact met de politie. Zo vertelde een van de respondenten over zijn eerste slechtnieuwsgesprek in de ‘Biblebelt’. Dit leidde tot – in zijn ogen – een bijzondere reactie van de ouders van een overleden kind.

basisteam? Deze verschillen hangen in de regel ook samen met de aard van het werkgebied en de meldingendruk die daarmee verband houdt. Het voornaamste verschil heeft betrekking op de ‘afhandeling’ van aangehouden verdachten. In basisteams met een lagere meldingendruk handelen politieagenten veelal de zelf aangehouden verdachten af – bijvoorbeeld van een winkeldiefstal – terwijl in een basisteam met een hogere meldingendruk deze afhandeling wordt overgedragen aan andere collega’s (verdachtenafhandeling), zodat degenen die incidenten afhandelen weer beschikbaar zijn voor een nieuwe melding (zie ook Meurs et al., 2025).

‘Het werken in de stad heeft wel iets minder verdieping, om het zo maar te zeggen. In het vorige basisteam moest je alles zelf doen, bijvoorbeeld bij het aanhouden van een winkeldief moesten we het verhoor zelf doen en dat soort dingen. En nu lever je de arrestant af, je zet wat bevindingen op papier en je bent klaar eigenlijk, want de recherche gaat er verder mee. Dus dat is wel een verschil. Daardoor maak ik ook minder overuren.’

7.1.4 **‘Er wordt wel iets van mij verwacht als hoofdagent’**

De afronding van de opleiding markeert – zoals eerder aangegeven – de start van een nieuw hoofdstuk in het ‘politieleven’. Sommige respondenten spreken in dit verband over het ‘normale politieleven’ of ‘hoofdagentenleven’. De beschermende status van het ‘zijn’ van aspirant is verleden tijd. De beginnende politieagent kan – naar eigen zeggen – niet meer ‘schuilen’ bij anderen en een stapje terug doen als er moet worden opgetreden. Je kunt niet meer terugvallen op ‘die ene streep’. De beginnende politieagent moet ‘er staan’ en ‘het gaan doen’. Er zijn respondenten die dit vooral fijn vinden, omdat zij nu meer vrijheid in het politiewerk hebben, overal op af kunnen gaan en niet meer worden ‘weggehouden bij heftige zaken’ (zie ook paragraaf 6.3). De meeste respondenten hebben echter meer ambivalente gevoelens. Zij hebben uitgekeken naar de nieuwe status – en willen ‘gewoon’ de straat op gaan – maar deze status leidt ook tot spanning, twijfel en enige stress.⁵

‘Ik moet wel wennen aan het feit dat ik geen student meer ben. Collega’s verwachten meer van me en ik begrijp dat ik meer verantwoordelijkheid moet nemen. Als student wordt toch je hand een beetje vastgehouden. Je wordt begeleid en een foutje maken, dat kan gebeuren. Als dat wegvalt, heb je wel een beetje van: “Jeetje, en nu.” Het heeft wel even geduurd voordat ik daaraan gewend was.’

De gesprekken met respondenten (kort) na afronding van de opleiding maken duidelijk dat een deel van hen in deze periode onzekerheid ervaart in de uitvoering van het

5 Hierbij moet worden opgemerkt dat er op dit punt verschillen tussen respondenten zijn, die voor een deel lijken samen te hangen met hoeveel verantwoordelijkheid men kreeg tijdens de laatste praktijkperiode(n) in de opleiding.

politiewerk (zie ook Chan, 2003). Zij hebben het gevoel dat zij nog het nodige niet weten en/of kunnen en vragen zich af: ben ik eigenlijk wel klaar voor het 'hoofdagentenleven'? Ben ik wel klaar om 'losgelaten' te worden?

'Aan de ene kant denk ik: "Alle opdrachten zijn klaar, dus ik ben klaar." Maar aan de andere kant denk ik: "Hoe kan het nou zijn dat ik al klaar ben." Ik kan volgens mij nog zoveel meer leren en het voelt nog niet als startbekwaam voor mij. Het is meer een soort doorloop van een opleiding. Er is nog zoveel meer dat we moeten weten en dat je niet in de opleiding krijgt. Dat is niet erg, want je weet ook nooit wat je tegenkomt. Maar ja, het is gewoon heel basis wat je meekrijgt eigenlijk. [...] Ik denk dat ik het voor zeventig procent onder de knie heb. Er is gewoon nog zoveel meer en iedere situatie heeft weer zijn eigen haken en ogen. Ik vind het gewoon heel erg dubbel. Aan de ene kant heb je wel alles gehad en dan denk je: "Ik ben er echt wel klaar voor." Maar dan kom je buiten weer in een nieuwe situatie en dan denk je: "Hoe werkt dit nu weer?" Er zijn nog zoveel dingen die je kunt leren en weten.'

De onzekerheid van respondenten met betrekking tot hun bekwaamheid heeft betrekking op verschillende onderdelen van het politiewerk. Het betreft in de eerste plaats de manier van optreden in het straatwerk in situaties die zij tijdens hun opleiding nog niet of nauwelijks hebben meegemaakt. Dit is bij sommige respondenten een meer algemene onzekerheid – 'ik heb nog niet zoveel ervaring' – terwijl de onzekerheid van andere respondenten zich concentreert op bepaalde situaties, die zij tijdens de praktijkperiodes in de opleiding weinig hebben meegemaakt (zie ook paragraaf 7.1.3).

'Tijdens de opleiding ben je bezig met het halen van je opdrachten. Je komt wel met situaties in aanraking, maar dan focus je weer op andere opdrachten en dan raakt wat je eerder hebt gedaan weer wat naar de achtergrond. Nu moet je gewoon alles doen wat voorbijkomt. En natuurlijk zijn er dan nog dingen die je echt nog nooit hebt gehad of meegemaakt. [...] Nu ga je pas echt alles heel vaak meemaken waardoor het gewoon vaste prik wordt, weet je wel. Dat heb je in de opleiding niet.'

De situaties die gepaard gaan met onzekerheid zijn zeer divers: dak- en thuislozen, aanrijdingen, rijden onder invloed (artikel 8 WVV), et cetera. Een rode draad in de ervaringen van respondenten is dat de onzekerheid zich meer richt op de 'achterkant' dan op de 'voorkant' van situaties. De bejegening van burgers hebben zij veelal wel onder de knie. Op het gebied van bevoegdheden neemt de onzekerheid bij sommige respondenten enigszins toe.

'Er zijn wel situaties waarvan je denkt: "Hoe zit dit?" Als ik nu bijvoorbeeld te maken krijg met een situatie waarin iemand een paar bolletjes cocaïne bezit. De basisregels weet ik wel, maar de laatste keer dat ik het heb gehad was op school. Ik heb nog nooit op straat een drugscasus gehad. Dat gaat dan wel door je heen. Van: "Oké, hoe zat die wetgeving ook alweer? Wat kan ik wel en wat ik niet?" Maar goed, dan maak je een

keer een fout. Dan trek ik hem binnen en zeg ik: "Excuses, fijne dag en weer door." Dat zeg ik nu heel cool, maar op het moment zelf loopt het zweet over mijn rug.'

De onzekerheid neemt bij veel respondenten verder toe naarmate de (verdere) afhandeling van een situatie in zicht komt. Welke informatie moet op welke wijze worden vastgelegd?

'Ik denk dat ik qua bevoegdheden en zo zelf wel goed zit. Het gaat meer om de manier waarop het uiteindelijk op papier moet komen, hoe het afgehandeld moet worden en wie er op de hoogte moet worden gesteld. Dat is vooral mijn onzekerheid.'

De onzekerheden van respondenten hebben naast het (afhandelen van het) straatwerk betrekking op het uitvoeren van opsporingsonderzoeken. Hier heeft men gedurende de opleiding veelal weinig ervaring mee opgedaan. Het is geen dominant onderdeel tijdens de schoolperiodes en voor wat betreft de praktijkperiodes is de mate van ervaring die is opgedaan afhankelijk van de wijze waarop werkprocessen in het basisteam zijn ingericht (zie ook paragraaf 7.1.3).

'Ik heb vooral nog moeite met dossiers die ik op naam krijg en dan vooral verkeer. Daar ben ik iets minder in dan de rest. Ik heb dat nog niet vaak gedaan en ben dan onzeker. Dan wil ik het eigenlijk niet doen en schuif ik het door naar voren. Ik heb het laatst een keer gedaan. Ik zat de hele dienst binnen, maar het lukte uiteindelijk wel. Het is gewoon te doen. En ja, ik ga fouten maken. Daar leer ik van.'

De onzekerheid van (een deel van de) respondenten heeft niet alleen te maken met hoe zij kijken naar hun eigen bekwaamheid, maar ook met hoe zij denken over de bekwaamheid die van hen wordt verwacht. Het gegeven dat de opleiding is afgerond impliceert dat de beginnende politieagent 'startbekwaam' is. 'Je kunt dan in de praktijk aan het werk bij de politie', zo staat het in de opleidingsinformatie van de Politieacademie. Wat 'startbekwaamheid' in de praktijk precies behelst, is voor de respondenten echter niet duidelijk. De beginnende politieagent weet veelal niet goed wat er wordt verwacht.

'Soms denk je wel: "Shit, moet ik dit niet al weten." Je wilt het graag goed doen. Je weet niet precies welk niveau van je wordt verwacht en of je daaraan kan voldoen. Dat zijn wel dingen die spelen. Ik doe wat ik geleerd heb in [naam laatste opleidingsteam]. Blijkbaar was dat voor de Politieacademie voldoende om een diploma te geven. Maar wat er precies van me verwacht wordt? Geen idee. Dat is in het begin wel spannend. Ben je wel goed genoeg?'

Respondenten lijken verschillend om te gaan met de onduidelijkheid in verwachtingen. Er is op hoofdlijnen een onderscheid te maken tussen twee groepen. De eerste groep gaat uit van een hoge lat. Zij nemen aan – en zeggen soms te merken – dat hun

collega's verwachten dat zij vrijwel volledig zelfstandig uitvoering kunnen geven aan het politiewerk. Deze groep ervaart enige druk om te presteren en zich 'te bewijzen'.

'Ik was op een gegeven moment klaar op [naam bureau laatste fase opleiding] en daar voelde het niet zo anders dan tijdens de opleiding. Maar op mijn nieuwe bureau voelt het wel anders. Ik ben klaar met de opleiding. Zij verwachten wel wat van mij. Dat is niet naar mij gecommuniceerd op die manier. Maar je hebt wel het gevoel dat je nu moet presteren.'

De tweede groep gaat ervan uit dat hun collega's er rekening mee houden dat zij nog weinig ervaring hebben en verwachten dat zij geregeld ondersteuning of begeleiding nodig hebben om zelfstandig uitvoering te kunnen geven aan het politiewerk.

'Je hebt wel opmerkingen zo van: "Nu laten we je los en succes ermee, want je hebt vier strepen." Zulke grappen worden er wel gemaakt. Maar in werkelijkheid is dat niet zo, want ze houden er altijd rekening mee dat je net klaar bent en nog niet zoveel ervaring hebt. Dus ze zullen altijd nog wel met een schuin oog meekijken: wat doe je? En als je gewoon goed werk aflevert, zal het steeds minder worden.'

Er is daarnaast een enkeling die merkt dat de collega's in het nieuwe basisteam lage verwachtingen hebben. Voor hen geldt dat zij in de laatste fase van de opleiding 'vrij werden gelaten' en min of meer zelfstandig konden handelen, terwijl zij nu merken dat er naar hun bekwaamheid wordt gekeken alsof zij weer een aspirant zijn. Zij hadden in hun vorige basisteam een status opgebouwd en hebben het gevoel dat zij dit proces opnieuw moeten doorlopen. Alsof het zijn van hoofdagent weinig betekent.

'Ze kijken hier wel weer naar je alsof je een nieuwe student bent, want je komt net van de opleiding. Ze denken "oh, je bent net student geweest, nou dan kun je eigenlijk helemaal niets". Je moet dan eerst weer broeken verslijten. Als ik dat vergelijk met mijn oude basisteam: daar draaide ik gewoon volop mee in de sterkte en was ik echt een meerwaarde voor het team. En hier begin ik gewoon weer helemaal op nul. Bij de meest simpele handelingen twijfelen ze er al aan of je het kunt. Dan gaat iemand je controleren die zelf eigenlijk niet weet waarover het gaat. Dat soort dingen. Dat is wel even demotiverend voor me.'

De bovenstaande respondent is een uitzondering. De meeste respondenten denken dat anderen meer van hen verwachten dan zij als beginnende politieagent kunnen waarmaken. In het omgaan met deze onzekerheid helpt het als collega's in het algemeen en leidinggevend in het bijzonder de verwachtingen temperen (zie ook Chan, 2003). Dit verlaagt de (prestatie)druk die de beginnende politieagent ervaart.

'Je moet natuurlijk nu wel wat meer zelf kunnen, omdat je geen student meer bent. Maar in het contact met collega's merk ik ook wel dat iedereen zegt "je bent pas net

klaar, je bent nu startbekwaam, je bent nog niet vakbekwaam". Er zijn genoeg collega's die zeggen "ik werk al zo lang bij de baas en ik weet nog steeds niet hoe alles werkt". Er zijn ook altijd mensen die je om hulp kunt vragen. Mijn leidinggevende zegt ook: "Je bent startbekwaam, dus schaam je niet om iets te vragen." Die gaat volgende maand met pensioen en zegt dat hij ook nog niet alles weet. Dus hij zegt ook dat ik niet moet denken "ik ben nu hoofdagent en moet het allemaal zelf doen". [...] Het is wel fijn dat iemand dat zo zegt. Dat is toch wel een geruststelling.'

De (prestatie)druk wordt daarnaast verlaagd als de beginnende politieagent zelf waarneemt dat meer ervaren collega's ook niet alles weten en dingen moeten opzoeken of vragen (zie ook paragraaf 7.1.5).

'Ik heb nog niet ervaren dat mensen het vervelend vinden als ik vragen heb. Vaak geven collega's zelf ook aan van "oh, dat is voor mij ook al lang geleden, dat moet ik ook even uitzoeken". Dat geeft wel opluchting. Dat zij ook veel niet weten en moeten opzoeken. Je hebt aan het begin nog het gevoel dat je alles moet weten, maar dat kan gewoon niet, want er gebeurt zoveel in de praktijk. Dat is niet allemaal uit te leren.'

7.1.5 ***'Met vier strepen word je veel meer behandeld als collega'***

De statusverandering van aspirant naar politieagent (in de rang van hoofdagent) heeft niet alleen consequenties voor hoe respondenten kijken naar het niveau van bekwaamheid dat van hen wordt verwacht, maar mogelijk ook voor hun ervaren positie in het basisteam. Respondenten hebben op dit punt verschillende ervaringen. Er is onderscheid te maken in drie categorieën.

Er zijn in de eerste plaats (veel) respondenten die – op basis van de wijze waarop (een deel van de⁶) collega's met hen omgaan – merken dat hun status als groepslid is verhoogd; ze zijn opgeschoven in de informele hiërarchie. Zij worden naar eigen zeggen serieuzer genomen, wat onder andere betekent dat hun mening vaker wordt gevraagd en er meer wordt geluisterd naar wat zij zeggen.

'Met één streep wordt er toch anders naar je gekeken. Ze zeggen dat dat niet zo is, maar je merkt toch dat ze anders doen. Met vier strepen word je veel meer behandeld als een collega.'

Daarnaast merken diverse respondenten op dat ze – in tegenstelling tot hun periode als student – worden meegenomen in de communicatiekanalen binnen het basisteam, zo-

6 We beschrijven de verandering in algemene termen, maar hierbij moet worden beseft dat de omgang met collega's veelal verschilt tussen collega's. Uit de ervaringen van respondenten komt naar voren dat de ene collega hen meer de indruk gaf een student te zijn dan de andere collega (zie ook paragraaf 6.4).

als WhatsAppgroepen. Dit zorgt ervoor dat deze respondenten het gevoel hebben dat zij als beginnende politieagent meer bij de groep horen dan toen zij student waren.

'In [namen vorige basisteams] werd ik echt als student behandeld. Dit is het eerste team waar ik echt als collega word betrokken. Hier kwam ik gelijk in de app-groepen, dan heb je het gevoel dat je erbij hoort. Dat had ik daar niet. Dan werden er foto's gedeeld in de kantine en dan kon je niet meepraten en meelachen. Dat doet echt wat met je. Dat voelt niet goed. Al die kleine dingen waar je niet in mee wordt genomen. Dat heeft wel invloed op hoe je naar het werk gaat.'

De integratie in de groep is een geleidelijk proces, dat lijkt te worden beïnvloed door uiteenlopende factoren. Deze factoren hebben niet alleen te maken met hoe anderen met de beginnende politieagent omgaan (ten opzichte van de omgang met een aspirant), maar ook met hoe de beginnende politieagent met anderen omgaat.⁷ Het gaat immers om interactiepatronen en machtsverhoudingen die de beginnende politieagent niet alleen ondergaat, maar waarin die ook participeert. Er zijn diverse respondenten die opmerken dat zij zich door de statusverandering anders gedragen. Zij durven zich meer te uiten in gesprekken met collega's. Hierdoor verandert de interactie en hun positie in de groep.

'Nu ik geen student meer ben, ben ik meer ontspannen in de omgang met anderen. Als student was ik heel erg stil. Ik dacht "mijn mening doet er toch niet toe". Ik uit me nu meer en lig veel beter in de groep. Ik hang er niet meer buiten. Ik hoor ook van collega's "wat ben je ontspannen". Het is niet zo dat ze eigenaardig doen tegen studenten of zo. Het lag denk ik echt bij mezelf.'

De nieuw verworven status als groepslid kan er bij sommigen overigens ook toe leiden dat zij zich anders gaan gedragen in de interactie met aspiranten. Zij communiceren hun status naar aspiranten bijvoorbeeld op een manier als gevolg waarvan aspiranten worden gewezen op hun 'lagere' status.

'Ik voel me nu als hoofdagent wel een stukje zekerder eigenlijk. Misschien wel iets te, dat ik er soms wel grapjes over ga maken en zo. Bijvoorbeeld op het bureau, als er een groep studenten zit, dat ik al binnen kom met "jongens, hoofdagent hè". Een beetje lullig eigenlijk. Misschien moet ik wat meer terugkeren naar mijn eigen ik.'

Een tweede categorie respondenten heeft niet of nauwelijks de indruk dat er anders met hen wordt omgegaan als gevolg van hun statusverandering. In hun beleving wer-

⁷ Er spelen vanzelfsprekend meer factoren een rol. Zo merken diverse respondenten op dat hun integratie in de groep is versneld doordat zij in grote incidenten samen hebben opgetreden met informele leiders in het basisteam (zie ook paragraaf 6.4). Dat versterkt (in de regel) de onderlinge band. Daarnaast zijn dit veelal de incidenten waar in het basisteam over wordt nagepraat, wat impliceert dat de beginnende hoofdagent die bij deze incidenten aanwezig was hierover kan meepraten. Dit heeft invloed op de positie in de groep.

den zij als student als ‘volwaardige collega’ behandeld en is dat doorgegaan toen zij hoofdagent werden. Enkele van deze respondenten ervaren wel dat studenten anders naar hen kijken. Studenten zien hen nu logischerwijs als een politieagent met ervaring die echt onderdeel is van het basisteam en van wie zij kunnen leren.

‘Collega’s zagen mij ook al als volwaardig collega zeg maar. Niet per se als student. Er werd met mij als student niet anders omgegaan dan er met andere collega’s werd omgegaan. Ik merk wel dat ik meer ervaring krijg, maar qua omgang merk ik geen verschil.’

Een derde categorie respondenten merkt ook geen verandering in de wijze waarop er met hen wordt omgegaan nadat ze hoofdagent zijn geworden, maar in dit geval heeft deze continuïteit voor hen een minder positieve betekenis. Dit betreft respondenten die het gevoel hebben dat zij zowel tijdens als na de opleiding als student worden behandeld. Zij hebben de indruk dat zij niet als volwaardige collega worden gezien en klein worden gehouden (zie ook Van Zwieten et al., 2025). Dit uit zich vooral in de (beperkte) mate waarin collega’s om hun mening vragen en in de geringe invloed die hun mening in het overlegproces met collega’s heeft, bijvoorbeeld over de aanpak van een incident. Dit is een relatief kleine groep respondenten, die als overeenkomst heeft dat zij in hetzelfde basisteam zijn geplaatst als waarin zij de laatste fase van hun opleiding werkzaam waren.

‘Omdat ik op hetzelfde bureau ben gebleven, gaat het in één stuk door. Misschien dat het beter is om na de opleiding ergens nieuw te starten. Weer even nieuwe gezichten en nieuwe werkwijzen en dat soort dingen. Mijn collega’s moeten er ook wel aan wennen dat ik geen student meer ben. Dat ik ook gewoon de agent ben die handelt. En natuurlijk luisteren ze ook wel naar mij als student, maar ik denk wel dat ze er even aan moeten wennen.’

Een van de respondenten uit deze categorie heeft relatief snel na plaatsing in het ‘opleidingsteam’ een ruiling aangevraagd met een collega uit een ander basisteam. Het doel van deze ruiling was het ‘ontstijgen’ van de studentenstatus die hij na afronding van de opleiding in zijn beleving nog steeds had. De ervaringen van deze respondent voorafgaand en na de ruiling geven inzicht in de statusverandering die alsnog heeft plaatsgevonden.

De respondent geeft enkele maanden na afronding van zijn opleiding aan dat hij naar een ander basisteam gaat. Hij denkt dat het goed is om weg te gaan uit zijn huidige basisteam. Hij heeft daar gedurende de hele opleiding gewerkt en is daar ook geplaatst. Hij ervaart dat zijn collega’s hem toch nog een beetje zien als de student die net klaar is. Hij vertelt: ‘Ik ben best wel aan de jonge kant en ik vind het lastig om te praten met collega’s die veel ouder zijn. Ik vind het dan lastig om te zeggen wat ik ervan vind. Ik ga nog te veel mee in de mening van anderen. Ik doe ook wel eens een klusje voor collega’s

waarvan ik achteraf denk “ik had nee moeten zeggen, want ik kan het er niet bij hebben”. Na zijn overplaatsing – enkele maanden later – vertelt hij het volgende over zijn ervaringen. ‘Ik ben daar zo anders binnengelopen. Met zo’n ander gevoel. Ik werd heel open ontvangen. Het klikte gelijk heel goed. Ik voel me echt een collega. In [naam vorig basisteam] had ik het gevoel dat ik er nog niet helemaal bij hoorde. Ik vind het moeilijk om aan te geven waar dat precies in zat.’

7.1.6 ‘Er is geen begeleiding meer’

Het proces om startbekwaam te worden, had het karakter van een formeel leerproces. Dit wil zeggen dat er leerdoelen waren en het leren min of meer gestructureerd en onder begeleiding plaatsvond. Na afronding van de opleiding valt deze leerstructuur weg. Dit ervaren veel respondenten als prettig (zie paragraaf 7.1.1), al wordt ook opgemerkt dat er iets verloren gaat. Een relevante vraag is hoe het leren in de periode na afronding van de opleiding invulling krijgt. Het antwoord op deze vraag staat in deze subparagraaf centraal.

Ten aanzien van het leren (direct) na afronding van de opleiding merken respondenten op dat er niet of nauwelijks nog begeleiding is.⁸ Zij worden ‘losgelaten’ vanuit de leerstructuur van de opleiding en vervolgens heeft niemand hen meer ‘vast’. Een (klein) deel van de respondenten heeft weliswaar een meer of minder uitgebreide ‘landingsbaan’ gehad (zie paragraaf 7.1.2), maar dat is nog iets anders dan begeleiding in de ontwikkeling van startbekwaamheid naar (meer) vakbekwaamheid. Het overgrote deel van de respondenten constateert dit, een kleiner deel is verbaasd en een enkeling is kritisch.

‘Om van startbekwaam naar vakbekwaam te komen, word je niet meer aan de hand genomen. Je hebt wel R&O [resultaat- en ontwikkel] gesprekken en mensen weten ook wel dat je net klaar bent, maar dat is het. Ik leer nu vooral nieuwe dingen in de praktijk en van collega’s met wie ik op de auto zit.’

Diverse respondenten merken op dat hun direct of eerstelijns leidinggevende – met de functie van operationeel expert – een coachende rol naar hen vervult.⁹ Dit zijn vrijwel altijd respondenten die werken in een ‘ploegensysteem’. De ploeg bestaat uit een eersteelijns leidinggevende (‘ploegchef’) en een aantal collega’s en met hen heb je gelijktijdig een noodhulpdienst. Dit heeft tot gevolg dat de eerstelijns leidinggevende en medewer-

8 Er zijn wel zogeheten resultaat & ontwikkelingsgesprekken (R&O gesprekken) die tussen leidinggevende (operationeel expert) en medewerker moeten worden gevoerd.

9 Teamchefs worden door de respondenten niet of nauwelijks genoemd als relevante personen in hun ontwikkeling als (aspirant) politieagent (zie ook Beerepoot et al., 2007). Deze bevinding hangt vermoedelijk samen met wat een behoorlijk aantal respondenten in de gesprekken met ons heeft aangegeven: zij hebben nauwelijks contact met de teamchef(s). De teamchef is voor een deel van de respondenten onzichtbaar (zie ook Chan, 2003).

ker veel met elkaar samenwerken (zie ook Sollie & Landman, 2021). Hierdoor is er (face-to-face) contact en is de leidinggevende in staat om een coachende rol te vervullen. Zonder een dergelijk ploegensysteem zijn er veel minder momenten dat een eerstelijns leidinggevende en medewerker elkaar zien, omdat ze veelal in verschillende diensten werken (zie ook Terpstra et al., 2016 over het gemis aan onderlinge verbondenheid).

‘Na de opleiding valt de coaching officieel weg. Maar bij mij werken ze in ploegen en krijg ik nog coaching van mijn ploegchef.’

Bij sommige respondenten is hun behoefte aan begeleiding reden om te vragen om een coach of op z’n minst een vast aanspreekpunt. Dit betreft – ten opzichte van de opleiding – veel lichtere vormen van coaching. Het gaat er vooral om dat er iemand is die (extra) op de beginnende politieagent let en die beschikbaar is als de beginnende politieagent vragen heeft.

‘Ik heb aan mijn leidinggevende gevraagd of ik één aanspreekpunt kan krijgen waar ik met mijn vragen terecht kan. Die begeleidt mij als ik dat nodig heb. Een halfjaartje. Mijn leidinggevende zei “prima, ga ik regelen”. Ik kan goed met die collega. Die vraagt af en toe ook aan mij hoe het gaat en of ik nog ergens hulp bij nodig heb.’

Voor de meeste respondenten geldt dat het leren vooral invulling krijgt door het stellen van vragen aan directe collega’s als zij in situaties terechtkomen waarin zij niet weten hoe zij moeten handelen. Zij hebben gemerkt dat zij zich niet hoeven te ‘schamen’ dat ze nog niet alles weten, want dit geldt voor meer – ook ervaren – collega’s (zie ook paragraaf 7.1.4). Sommigen benadrukken dat het stellen van de hulpvraag onderdeel is van goed politievakmanschap. Collega’s zijn bereid om te helpen.

‘Ik hoef het niet in m’n eentje op te lossen. Ik weet waar ik kan aankloppen voor vragen. Het is een breed vak. Het heet niet voor niets allround politiemedewerker. Ik kom nog [een paar maanden na afronding opleiding] dagelijks dingen tegen waarvan ik denk “hoe moet ik dit nu ook alweer afhandelen”, bijvoorbeeld welke partners je moet informeren of hoe je informatie moet aanleveren. Ik ken mijn lijntjes binnen de organisatie om het op te lossen. Dat maakt ook een goede collega. Dat je durft aan te geven als je het niet weet en een hulpvraag stelt.’

De vragen worden vooral gesteld aan de collega’s met wie ze op het betreffende moment een ‘koppel’ in de incidentafhandeling vormen. Daarnaast worden collega’s bevraagd met wie een goede relatie is opgebouwd en die zich hebben gespecialiseerd in bepaalde onderwerpen, zoals verkeer, huiselijk geweld of jeugd (zie ook Beerepoot et al., 2007).

'Ik probeer het eerst zelf en als het niet lukt, tik ik een collega op zijn schouders. Die willen altijd helpen. Dat is ook een beetje de cultuur hier, hoor. Het staat je echt vrij om te vragen aan collega's, die er handig in zijn. Je blijft altijd leren en vragen stellen. Je hebt ook altijd collega's die specialist zijn op bepaalde terreinen.'

Het stellen van vragen aan enigszins gespecialiseerde collega's lijkt in relatief kleine basisteams of in vaste ploegen gemakkelijker te gaan dan in grote basisteams. In grote basisteams weet de beginnende politieagent niet zomaar waar die moet zijn. Er worden af en toe ook vragen gesteld aan collega's die werkzaam zijn bij andere disciplines binnen de politie.

'We hadden laatst een zedencasus. Ik had ooit een keer ergens gehoord dat een basisteams maar van een aantal zedenzaken een aangifte mag opnemen. Voor de rest moet de afdeling Zeden komen. Maar ik wist het niet helemaal zeker meer. Dus ik had het met een collega erover. Die wist het ook niet. Dus ik zeg "dan ga ik gewoon even bellen met de afdeling Zeden om te kijken hoe het zit". En toen bleek dat wij dit strafbare feit zelf konden opnemen. Toen zei die collega van Zeden ook "goed dat je belt, want we hebben liever dat het zo gaat dan andersom, want dan gaat het verkeerd en kunnen we er niets meer aan doen". Dus dan is het toch wel fijn dat je, ondanks dat je niet alles weet, het toch gewoon even gaat vragen, zodat je het voor een volgende keer wel weet.'

Sommige respondenten geven aan dat zij het liever zelf (uit)proberen dan een vraag te stellen aan een collega (zie ook paragraaf 8.1). Hiervoor worden op hoofdlijnen twee redenen gegeven. Er zijn respondenten die benadrukken dat zelf (uit)proberen er eerder toe leidt dat je het zelf kunt. Het versnelt het leren. Er zijn daarnaast respondenten die denken dat het stellen van veel vragen een negatieve invloed heeft op hun imago in het basisteam. Zij willen voorkomen dat binnen het team het beeld ontstaat dat ze het allemaal nog niet weten en overal hulp bij nodig hebben. Dit kan de indruk geven dat ze niet aan het verwachte niveau kunnen voldoen en ook zo worden behandeld. Om die reden kiezen zij ervoor om – het gaat in het bijzonder om de afhandelprocedures – veel zelf uit te zoeken (bijvoorbeeld via intranet/kennisbank) en uit te proberen.

'Er wordt nu echt wat van je verwacht. Als je student bent, dan kun je nog wel eens zeggen dat je het niet weet. Omdat je nu klaar bent, verwachten ze dat je dat weet. Weet je het niet, dan kun je een stempel krijgen van "oh, dat is zo iemand die weet het allemaal nog niet en die vraagt alles en moet je overal bij helpen". Dat wil je natuurlijk ook niet.'

Naast het stellen van vragen over de (gewenste) manier van handelen geeft een (kleiner) deel van de respondenten aan dat zij vragen om feedback. Dit wil echter niet zeggen dat zij dit ook krijgen. Diverse respondenten merken op dat in het 'normale politieleven' het geven en ontvangen van feedback niet vanzelfsprekend is (zie ook pa-

ragraaf 8.1.3). Waar het in de relatie tussen agent (in het bijzonder praktijkcoach) en aspirant gebruikelijk is, neemt deze gebruikelijkheid in de relatie tussen (hoofd)agenten af (zie ook Chan, 2003). Er worden blijkbaar drempels ervaren (zie ook Beerepoot et al., 2007). Volgens respondenten is een van de oorzaken hiervoor dat collega's afhankelijk van elkaar zijn. Zij willen elkaar niet 'afvallen', omdat dit de relatie kan beschadigen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015).

'Ik vind het belangrijk om feedback te krijgen, zodat je kunt leren. Het is alleen wel lastig, want het gebeurt niet altijd. Ik denk dat je niemand wilt afvallen of zo. Het is natuurlijk de gemakkelijke weg om je mond te houden, terwijl dat eigenlijk jammer is. Want als je er wel iets van zegt, kan iedereen er wat van leren. En dan gaat het in het vervolg misschien anders. Maar ik denk echt dat het gewoon de gemakkelijke weg is. De confrontatie niet opzoeken. Maar dat is wel iets wat je vaker hoort, hoor, binnen de politie. Dat mensen elkaar niet durven aan te spreken, omdat mensen zich dan vaak aangevallen voelen.'

7.2 Routine ontwikkelen en ervaren

In de jaren na afronding van de opleiding doen de beginnende politieagenten veel ervaring op in het politiewerk. Dit maakt dat zij zich verder bekwamen in de uitvoering van het politiewerk. In deze paragraaf beschrijven wij hoe deze ontwikkeling verloopt, wat dit betekent voor hun positie in het basisteam, hoe toenemende ervaring ook leidt tot een zekere mate van sleur in het politiewerk en tot het normaliseren van ingrijpen de situaties die de respondenten meemaken.

7.2.1 *'Ik merk dat ik veel meer routine heb ontwikkeld'*

De vorige paragraaf heeft onder andere laten zien dat veel respondenten direct na hun opleiding nog de nodige onzekerheid ervaren in de uitvoering van het politiewerk. In de periode na afronding van de opleiding staat het politiewerk vooral in het teken van het (fulltime) 'draaien' van diensten (ochtend, avond en nacht) in de incidentafhandeling. Hierdoor neemt de ervaring in het politiewerk aanzienlijk toe. Dit maakt dat de bekwaamheid van de beginnende politieagent in de uitvoering van het politiewerk ook groeit. In deze paragraaf beschrijven we waaruit dit proces naar meer bekwaamheid bestaat: welke stappen worden hierin gezet? Dit is een beschrijving op hoofdlijnen. We richten ons meer op de overeenkomsten dan op de verschillen tussen respondenten.

Met betrekking tot de ontwikkeling van de bekwaamheid van de beginnende politieagent is het van belang een onderscheid te maken tussen het optreden in de situatie en het verder afhandelen van de situatie. Het optreden in de situatie gaat vooral over de bejegening van burgers en het nemen van beslissingen op straat, inclusief het toepassen van bevoegdheden. Het afhandelen van de situatie betreft vooral de informatieverwerkende processen die daarna plaatsvinden, waaronder: mutaties, eventuele proces-

sen-verbaal, eventuele formulieren voor partners en dergelijke. De ervaringen van de respondenten maken – zoals eerder aangegeven (zie paragraaf 7.1.4) – duidelijk dat zij eerder het gevoel hebben dat zij (vak)bekwaam zijn in het optreden in de situatie dan in het verder afhandelen van de situatie. Het gevoel van bekwaamheid in de situatie draait in essentie om het kunnen controleren of beheersen van de situatie. Dit gevoel lijkt te ontstaan wanneer de beginnende politieagent een groot deel van het werkaanbod in het werkgebied van het basisteam vaker heeft meegemaakt. Hoewel geen enkel incident precies hetzelfde is, doen zich volgens de respondenten wel patronen voor: zij krijgen te maken met dezelfde typen incidenten. Hierdoor worden situaties volgens respondenten steeds normaler.

‘Ik heb geleerd om de rust te bewaren in situaties die soms echt wel heftig zijn. Je gaat wennen aan allerlei situaties. Mijn lichaam reageert er niet meer zo op als in het begin. Toen voelde ik de adrenaline door mijn lichaam gaan. Als er nu iemand tegen me schreeuwt, denk ik “prima joh, schreeuw maar wat je wil”, terwijl het eigenlijk heel onnatuurlijk is dat iemand zo tegenover je staat.’

De ervaringen van respondenten geven de indruk dat zij – na een halfjaar of meer – steeds beter in staat zijn om situaties te herkennen en te interpreteren (zie ook Brooks, 2021). Een belangrijk onderdeel hiervan is het interpreteren van het gedrag van burgers en het afstemmen van de eigen bejegening op dit gedrag.

‘Het is zo belangrijk om veel in contact te komen met burgers, zeker met burgers met psychische stoornissen. Je moet dat veel doen om daar zeker in te worden en het goed te kunnen. Ik zie daarin echt wel verschil met toen ik net klaar was. In het begin was ik zoekende en onzeker. Nu probeer ik te lezen of ik met iemand kan praten en ben ik veel handiger in het contact.’

De respondenten ontwikkelen hun eigen repertoire in de interactie met burgers. Sommige respondenten hadden direct na hun opleiding nog het gevoel een ‘trucje’ te doen. Dit betreft in het bijzonder jonge (beginnende) politieagenten met weinig levenservaring. Zij voelden zich nog wel eens onzeker: moet ik nu burgers gaan aanspreken die veel ouder zijn dan ik ben? Moet ik nu in gesprek gaan over ervaringen van die burgers die ik zelf niet ken (zie ook Muir, 1977)? Dat voelde onnatuurlijk. Deze gevoelens nemen in de periode na afronding van de opleiding af. Het optreden wordt meer ‘eigen’ (zie ook Charman, 2017).

‘Toen ik net op straat werkte, voelde ik me zelf onzeker. Je moet ineens burgers wat gaan vertellen. Je komt binnen als twintigjarig jongetje met bijna geen ervaring. Neem situaties in het gezin. Als twintigjarige jongen kun je daar weinig over vertellen. Ik heb geen kinderen. Ik weet dat allemaal niet. Maar nu ben ik anderhalf jaar klaar en heb ik dat soort situaties vaker meegemaakt. Ik kan er meer over praten. Ik begrijp het nog

niet altijd allemaal, maar je kunt zo'n melding oppakken zonder dat je – hoe zeg je dat – het als een trucje staat te vertellen.'

Naast de bejegening van en interactie met burgers bestaat het optreden in de situatie uit het maken van inschattingen en nemen van beslissingen. Wat zijn intenties van burgers, wat kan er gaan gebeuren en wat vraagt dit van mijn manier van handelen (zie ook Keesman, 2022; Muir, 1977). De ervaringen van respondenten maken duidelijk dat zij na verloop van tijd – bij de een is dit een paar maanden en bij de ander een jaar of langer – meer durven te vertrouwen op de eigen inschattingen ten aanzien van wat er aan de hand is en wat er moet gebeuren (zie ook Beerepoot et al., 2007; Charman, 2017).

'Ik merk dat ik op straat ook wat sneller de oplossing weet. Je durft wat sneller een beslissing te nemen waarvan je eigenlijk ook wel zeker weet dat die klopt. Soms kom je natuurlijk ergens en dan zijn er heel veel verhalen. Dan moet je ervoor oppassen dat je niet te snel een conclusie trekt. Maar je moet natuurlijk wel een beslissing nemen. Dat gaat nu wat gemakkelijker.'

Het gegroeide vertrouwen lijkt onder andere samen te hangen met de toenemende kennis van bevoegdheden. Diverse respondenten geven in de periode van een halfjaar tot een jaar na afronding van de opleiding aan dat zij beter in hun bevoegdheden 'zitten' dan voorheen.¹⁰ Dit wil zeggen dat zij beter weten wat zij in een situatie mogen. Hierdoor kunnen ze beter en sneller beslissingen nemen.

'Ik heb steeds vaker dat ik voor mijn gevoel op de automatische piloot iets doe. Bijvoorbeeld een controle van een persoon in een voertuig op een parkeerterrein dat erom bekend staat dat er veel in drugs wordt gehandeld. Dus we gaan eerst met die gozer in gesprek. Rijbewijs vragen. Vervolgens zie ik wat kruimels wiet liggen, dus ik vraag naar die drugs. Die geeft hij. Waarop ik hem vraag of ik zijn auto mag doorzoeken. Op zo'n moment zit je met veel verschillende bevoegdheden en artikelen. Aan het begin heb je een beetje twijfel van "wat ga ik doen". Je weet dat die man andere dingen aan het doen is dan wat hij zegt waarvoor hij hier staat. Uiteindelijk kom je bij die drugs en dan ga je door op de Opiumwet. Uiteindelijk draai ik die casus gewoon goed en weet ik alle artikelen, dus dan weet je dat het er echt wel zit. Dat is zo'n geluksmomentje van: "Zie je wel, het zit er echt wel."

In het optreden in situaties ontstaan op een gegeven moment automatismen, zo geven veel respondenten aan. Dit wil zeggen dat zij minder hoeven na te denken over de stappen die zij in de situatie moeten uitvoeren. Het gaat min of meer vanzelf. Beginnende politieagenten ervaren hierdoor meer rust in zichzelf en meer mentale ruimte

¹⁰ Dit geldt vooral voor bevoegdheden die regelmatig moeten worden gebruikt. Kennis van bevoegdheden die in het betreffende werkgebied weinig hoeven te worden gebruikt, zakt sneller weg.

om de situatie zelf goed ‘te lezen’. Dit geeft hen het gevoel dat zij beter in staat zijn de situatie te beheersen of te controleren (zie ook Keesman, 2022).

‘Ik merk – nu ik een jaar klaar ben – dat ik veel meer routine heb ontwikkeld. Negen van de tien keer denk ik: “Dit gaan we wel fixen.” Je denkt minder na over “hoe moet ik het doen” en “hoe kom ik over”. Dan heb je gewoon meer capaciteit over in je hoofd voor de situatie zelf. Snap je wat ik bedoel? Nu denk ik: “We komen er toch wel.” Terwijl ik eerst dacht van: “Shit, weet ik het wel?”’

Bij het voorgaande geldt: de ene situatie is de andere niet. Aan de ene kant van het spectrum bevinden zich eenvoudige situaties waarin de te nemen beslissingen in behoorlijke mate voor zich spreken en aan de andere kant van het spectrum bevinden zich complexe situaties waarin er meer beslissingen aan de orde zijn en meer moet worden gewikt en gewogen (zie ook Bayley & Bittner, 1984). Meer grootschalige incidenten – bijvoorbeeld een groot verkeersongeluk of een steekincident – worden door respondenten als complex(er) ervaren. Dergelijke incidenten vragen (aanzienlijk) meer van de bekwaamheid van de beginnende politieagent en zijn uitdagend. Er zijn namelijk veel activiteiten c.q. stappen die (in de juiste volgorde) moeten worden uitgevoerd. Daarnaast zijn er meer politieagenten ter plaatse als gevolg waarvan er een noodzaak is om activiteiten te coördineren.¹¹ Deze omstandigheden maken dat er ‘veel bij komt kijken’. In deze categorie incidenten doen zich substantiële verschillen voor tussen de ervaringen van respondenten. Sommige respondenten geven aan dat zij het lastig vinden om het overzicht te houden en om in te schatten wat op welk moment prioriteit heeft. Zij worden in dergelijke omstandigheden bij voorkeur door anderen aangestuurd.

‘Bij grotere meldingen wil ik vaak te veel tegelijk doen. Dan kun je jezelf beter bij één taak houden. Ik ben dan wel zoekende naar wat prioriteit heeft. Daar ben ik mezelf wel in tegengekomen. Ik probeer nu maar te blijven bij wat ik aan het doen ben.’

Er zijn echter ook respondenten – met ongeveer evenveel ervaring (in maanden/jaren) – die merken dat zij in staat zijn om overzicht te creëren en te houden, weten wat er moet gebeuren en ook (tijdelijk) leiding op straat kunnen geven als dat nodig is. Zij kunnen hierbij soms gebruikmaken van de kennis en kunde die zij hebben ontwikkeld in hun nevenfunctie (zie ook paragraaf 7.3).

‘Je merkt gewoon dat je steeds meer ervaring hebt [twee jaar na afronding opleiding]. Meldingen waar ik vroeger met zenuwen heen ging, daar denk ik nu van: “Prima, het is er weer een.” Bijvoorbeeld met steekpartijen. Toen ik net klaar was, keek ik vooral naar de senior op straat van: “Wat gaan we doen?” Nu weet ik hoe het werkt en pak

11 Deze coördinatie vindt in grootschalige incidenten in de regel plaats door een Officier van Dienst (OvD), maar deze is niet altijd al ter plaatse als er moet worden opgetreden.

ik zelf de leiding als ik als eerste ter plaatse ben. Daarin merk ik wel dat ik stappen heb gemaakt. Ik heb meer zelfvertrouwen en er komen minder zenuwen bij kijken. Je weet gewoon wat er moet gebeuren.'

Het gevoel van bekwaamheid komt bij het afhandelen van situaties – zoals eerder aangegeven – in de regel later dan bij het optreden in situaties. Bij het optreden in situaties kan de beginnende politieagent een beroep doen op diens waarnemingsvermogen, communicatieve vaardigheden, bejegeningssstijl en kennis van bevoegdheden. Bij het afhandelen van situaties is er (meer) kennis van uiteenlopende procedures en vaardigheid in het werken met informatiesystemen nodig. Wie moet ik informeren? Hoe leg ik het vast in het registratiesysteem? Hierbij speelt mee dat de diversiteit in inhoudelijke onderwerpen waarmee de (beginnende) politieagent te maken krijgt – personen met onbegrepen gedrag, huiselijk geweld, drugs, verkeer, dierenmishandeling en ga zo maar door – groot is. De inhoudelijke horizon van politiestraatwerk is breed (Stol et al., 2025). Ieder onderwerp heeft eigen procedures en bijzonderheden, die ook nog eens geregeld wijzigen. Dit maakt dat het de beginnende politieagent in de regel tijd kost om zich dit eigen te maken en dat – in de jaren na afronding van de opleiding – een zekere mate van onzekerheid aanwezig blijft (zie ook Rowe, Turner & Pearson, 2016).

'Op het moment dat ik een huiselijk geweld-casus heb [ruim een jaar na afronding van de opleiding], moet ik nog wel even navragen bij een collega of er iets van jeugdhulpverlening moet komen voor de kinderen. Dan moet ik uitzoeken welke instantie ik dan moet hebben. Bij de collega's die veel langer meelopen plopt zo'n nummer gewoon op. Die hebben het in hun telefoon staan en dan is het zo voor elkaar. Dat zijn gewoon van die dingetjes waarvan je denkt: "Dat is handig om te weten." En dat leer je door ervaring.'

De groei in de bekwaamheid in het kader van de 'afhandeling' heeft daarnaast betrekking op het opsporingsproces. Vooral respondenten die (na afronding van de opleiding) enkele maanden ervaring hebben opgedaan in het rechte team van het basisteam¹² geven aan dat hun bekwaamheid op dit gebied substantieel is toegenomen. Hierbij is er een onderscheid te maken tussen de bekwaamheid in de afhandeling op straat en de bekwaamheid in dossiervorming, ook wel 'schriftelijk werk' genoemd. Ten aanzien van de bekwaamheid op straat geven respondenten aan dat zij door hun opsporingservaring beter in staat zijn om vooruit te denken: wat is er nodig voor het (vervolg van het) opsporingsonderzoek en wat vraagt dit nu van mijn manier van handelen? Met betrekking tot het 'schriftelijk werk' merken respondenten op dat zij meer

12 Hierbij is er een onderscheid te maken tussen twee 'zaakstromen': de afhandeling van aangehouden verdachten, en het opsporingsonderzoek naar aanleiding van aangiften of een signaal (intelligence). De eerste zaakstroom wordt in sommige basisteams organisatorisch gescheiden van de tweede zaakstroom. In dat geval is er een verdachtenafhandelteam (VAT, zie paragraaf 7.1.3) en daarnaast een team voor de veelvoorkomende criminaliteit (VVC).

zekerheid, kwaliteit en snelheid hebben ontwikkeld in het opstellen van processen-verbaal.

‘Door het werken bij de recherche ben ik veel sneller geworden in het maken van PV’s [processen-verbaal]. Ik zie ook beter waar ik op moet letten. Als ik iemand aanhoud, ken ik de beleving van de rechercheur. Ik weet bijvoorbeeld dat het heel onhandig is als die straks nog achter een handtekening van een getuige aan moet. Of dat je alsnog camerabeelden moet uitlopen.’

De gesprekken met de respondenten over hoe zij na verloop van tijd (bij)leren over de uitvoering van het politiewerk maken ook duidelijk dat een deel van hen kritischer gaat kijken naar welk werk wel en niet bij de politie thuishoort. Zij komen er na verloop van tijd achter dat de politie voor tal van situaties (door burgers) wordt ingeschakeld, terwijl de politie volgens hen sommige situaties (nog) niet kan aanpakken of oplossen en daarnaast ook niet de juiste partij is voor sommige situaties. In deze situaties moet de politieagent volgens deze respondenten kunnen ‘loslaten’. Dit wil zeggen dat je accepteert dat er niets met een situatie kan worden gedaan.

‘Ik ben er de laatste tijd vooral achter gekomen dat je sommige situaties moeten nemen zoals ze zijn. Die moet je accepteren en lekker loslaten en meer dan dat kun je ook niet doen. Je hebt soms meldingen waar je meer wilt doen, bijvoorbeeld omdat je denkt dat het binnenkort escaleert. Maar op dat moment heb je niets en dan is het ook maar even accepteren. Want dit zijn nu eenmaal de regels, zo gaat het. En misschien staan we hier volgende week weer. Nou, het zij zo. En dan weer door. We zetten het netjes in het systeem. [...] En ik heb ook geleerd dat je je niet voor het karretje moet laten spannen. Sommige meldingen worden wat normaler. Dan ga je ze wat beter bekijken en een beetje afpellen van: “Wat is hier nu daadwerkelijk aan de hand.” En dan zie je in sommige casussen gewoon dat de burger eigenlijk wat van jou vraagt, omdat zij het probleem opgelost willen hebben. Maar de politie is niet voor alles. We hebben ook handhaving, we hebben ook nog gemeente, we hebben ook nog Rijkswaterstaat, noem maar op. Wij, de politie, doen niet alles.’

In het verlengde van het voorgaande merken diverse respondenten op dat zij ‘praktischer’ zijn gaan optreden (zie ook paragraaf 6.6.2). Dit wil zeggen dat zij niet meer handelen op de manier die tijdens de politieopleiding is aangeleerd, maar op een manier die volgens hen beter aansluit bij de praktijk. Zij hebben iets ‘afgeleerd’ – de ‘schoolse’ manier van optreden – en er iets anders voor in de plaats gezet: ‘praktisch politieoptreden’. In deze manier van optreden staat het anticiperen op het (gebrek aan) vervolg in de strafrechtketen centraal (zie ook Landman, 2015). De redenering is: wij

weten dat met deze situatie toch niets gaat gebeuren, dus het is zonde om hier tijd in te investeren.¹³

‘In het begin is alles nieuw, maar op een gegeven moment ontdek je wel patronen in al die casussen. Ik kan nu beter inschatten wat ik kan verwachten en onderscheiden wat ik wel en niet moet doen. Ik speel daarin ook wel een soort van eigen rechter. Neem alle vechtpartijen in de horeca. Dat gaat vaak niets worden [men beschuldigt elkaar]. Dus met je ervaringskennis ga je er anders mee om. Je zoekt naar een praktische oplossing. Daarin heb ik me wel ontwikkeld in de afgelopen twee jaar. Als je net van school afkomt, doe je het nog op een schoolse manier. Je doet alles volgens de regeltjes. Nu ben ik veel praktischer aan het kijken van “hoe gaat dit verder opgepakt worden”. Als het OM [Openbaar Ministerie] niet verder gaat met dat soort zaken, dan heeft het voor ons ook geen zin om het op die manier aan te dragen. Dan hebben wij hard gewerkt en is het resultaat eigenlijk nul.’

Een andere respondent zei het als volgt: ‘Als je meer ervaring hebt, leer je het anders oplossen.’ De ‘andere oplossing’ wordt in dergelijke gevallen vooral gekenmerkt door ervoor te zorgen dat er geen aangifte wordt gedaan. De tijdsbesteding van de politie is een belangrijk argument: er is weinig tijd, dus er moet worden voorkomen dat de politie tijd besteedt aan activiteiten die geen opvolging krijgen (zie ook paragraaf 6.6.2). Er zijn ook respondenten die in het kader van hun toenemende bekwaamheid nadruk leggen op wat de politie – in plaats van strafrechtelijk optreden – wel kan doen. Zij zeggen: ik ben in bekwaamheid gegroeid, omdat ik meer durf te vertrouwen op het zoeken naar andere oplossingen voor een situatie. Ik ga minder uit van ‘wat hoort’ en meer uit van ‘wat werkt’.

‘Laatst hadden we een kind dat in elkaar was geslagen op school door vier andere jongens. De vader van die jongen is ertussen gekomen en heeft een van die jongens stevig beetgepakt. En vervolgens wil de directrice van de school dat wij die vader aanhouden, omdat hij een van die jongens heeft aangeraakt. Daar waren wij het niet helemaal mee eens. Heeft hij die jongens uit elkaar gehaald of heeft hij daadwerkelijk geweld gebruikt? Toen zijn we met alle jongens gaan praten. En toen bleek dat dat ene jongetje al heel lang werd gepest. En die jongen, die zat daar heel erg mee, maar hij kon het niet zo goed verwoorden. En toen dacht ik wel van: “Wat moet ik hier nu mee vanuit mijn politierol.” Maar ik heb zelf kinderen thuis. Dus ik heb heel lang met die jongen gepraat en afgesproken dat hij een brief gaat schrijven. Schrijf het op voor de juffrouw. Dat zij weet wat er bij hem speelt. Dus toen zei mijn collega: “Waar heb je dat dan weer vandaan?” Ja, gewoon van thuis. Toen ik in de opleiding zat, was ik nog heel bezig van: “Mag ik dat wel zeggen, hoort dat bij mijn rol”. Want ja, wat ik ben ik

13 Er zijn overigens ook respondenten die kritisch zijn op dit ‘praktisch politieoptreden’. Zij zijn van mening dat burgers te vaak worden ontmoedigd om aangifte te doen. Dit wordt ‘platlullen’ genoemd.

nu aan het doen? Ben ik aan het bemiddelen? Ik ben niet van de jeugdzorg, ik ben geen psycholoog. Dus wat is dan mijn rol?’

Samenvattend kan worden gesteld dat de respondenten na verloop van tijd – gemiddeld genomen zo’n twee jaar na afronding van de opleiding – automatismen in de uitvoering van het politiewerk ontwikkelen. Dit wil zeggen dat zij minder bewust hoeven na te denken over hoe zij het politiewerk uitvoeren, minder twijfel hebben over het eigen handelen en minder spanning ervaren. Zij zijn de fase van startbekwaamheid ontgroeid. Het politiewerk voelt ‘vertrouwd’ (Rowe, Turner & Pearson, 2016). Zij voelen zich zekerder over wat er moet gebeuren, ervaren meer rust in het optreden en het optreden gaat (hierdoor) tot op zekere hoogte ‘vanzelf’.

‘Toen ik begon, wist ik helemaal niets van dit werk. Gedurende de opleiding weet je steeds meer, maar je bent nog steeds onzeker. En nu ben ik een paar jaar [twee jaar] klaar en eigenlijk gaat alles bijna op de automatische piloot. Dat is best bijzonder als je daarover nadenkt. Je liep eerst als een leek rond op de Politieacademie en nu gaan allemaal dingen automatisch zonder daarover na te denken.’

7.2.2 **‘Je bent net een paar jaar klaar en dan noemen ze je al ervaren’**

Na meer dan een jaar ervaring als hoofdagent in het politiewerk is er van een ‘beginnende politieagent’ geen sprake meer. De politieagent is de status van startbekwaam voorbij.¹⁴ Dit heeft gevolgen voor diens positie in het basisteam. Hierbij moet worden beseft dat hoe er door collega’s naar de ervaring van een politieagent wordt gekeken ook relatief is. Dit wil onder andere zeggen dat het afhangt van de mate waarin de collega’s eromheen ervaring hebben. De respondenten uit ons onderzoek zijn als politieagent gestart in een periode die werd gekenmerkt door omvangrijke uitstroom en doorstroom van hun collega’s (met veel ‘dienstjaren’) in de basisteams. Dit werd en wordt vooral veroorzaakt door de vergrijzing binnen de politie: ieder jaar gaan er verhoudingsgewijs veel politiemensen met pensioen. Dit betreft politiemensen in zowel de basisteams als in andere politieteams. De uitstroom van politiemensen in andere politieteams leidt tot interne vacatures waar ook politiemensen uit de basisteams op solliciteren en voor worden aangenomen. Deze doorstroom zorgt er – naast de uitstroom (vooral pensionering) – voor dat ervaren politiemensen uit basisteams vertrekken.

De uitstroom en doorstroom van collega’s met veel jaren ervaring heeft onder andere tot gevolg dat de rol van de respondenten in het basisteam verandert. Een behoorlijk deel van de respondenten heeft tijdens het (ene)laatste interview aangegeven dat zij in het basisteam worden gezien als ‘ervaren collega’.¹⁵ Zij verbazen zich over de snelheid

14 Dit betreft geen uitspraak over het functioneren van de hoofdagent, maar een uitspraak over hoe anderen naar de hoofdagent kijken.

15 Dit zijn vooral respondenten uit cohort 2 en 3, maar het geldt ook voor enkele respondenten uit cohort 1.

waarmee de verandering van hun rol en status heeft plaatsgevonden. De rollen zijn in een periode van enkele jaren ineens omgedraaid: zij worden niet of nauwelijks meer begeleid, maar zij begeleiden nu anderen.

‘Er zijn veel veranderingen. Veel mensen weg en veel nieuwe mensen erbij. Vergelijken met wat er nu op straat loopt, noemen ze mij nu ervaren. Volgens mij is dat niet zo, maar het is natuurlijk wel leuk. Ook wel bijzonder: ben je net een paar jaar klaar en dan noemen ze je al ervaren. Maar als er alleen maar groepjes zijn die er net een jaar rondlopen, dan ben je natuurlijk al snel ervaren.’

Het begeleiden van studenten en nieuwe collega's wil zeggen dat zij worden meegenomen in het politiewerk:¹⁶ de respondenten helpen hen op weg, geven feedback en fungeren als een vraagbaak. Naast de praktische aspecten van het politiewerk geven ze tips over het omgaan met de cultuur binnen de politie in het algemeen en het basisteam in het bijzonder. Kortom: zij worden *socialization agents* (zie paragraaf 2.2.2).

‘Ik begeleid ze ook wel in de cultuur. Want het basisteam in [plaatsnaam] is wel gelovig. We hebben wel wat gelovige jongens rondlopen. Dus als er collega's komen die eerst in [naam stedelijk basisteam] hebben gewerkt, dan zeg ik wel van: “Let op met scheldwoorden en vloeken”, want je bent nu in een basisteam waar gelovige mensen werken.’

Verschillende respondenten ervaren dat zij zich – vanwege hun rol – belangrijker zijn gaan voelen in het basisteam. Hun ervaren positie is veranderd. Er komen mensen naar hen toe. Er wordt naar hen gekeken voor antwoorden. Er wordt (soms) naar hen gekeken voor leiding. Dit heeft volgens deze respondenten diverse effecten, waaronder een toenemend zelfvertrouwen en een sneller leerproces.

‘Door de verjonging in het team ben je al snel een van de ervaren collega's. Met bijna vier jaar ervaring [na afronding opleiding] krijg je dan dat mensen aan jou dingen gaan vragen. Die lui die tien jaar of meer bij de baas zaten, die zijn allemaal doorgestroomd of uitgestroomd. Dus dan moet je ook wel de verantwoordelijkheid pakken en een stap vooruit zetten. Je moet aansturen en tips geven. Daarin ga je natuurlijk wel een stuk sneller groeien. Als je onder de vleugels kan blijven van iemand die al een half leven lang bij de baas zit, dan kun je het allemaal op je gemak doen. Dat kan nu niet. Je wordt gedwongen om te groeien, als je daar open voor staat.’

Naast deze voordelen geven verschillende respondenten aan dat de onevenwichtige samenstelling in het basisteam ook de nodige nadelen heeft. In de eerste plaats ervaren diverse respondenten dat het voortdurend moeten meenemen en begeleiden van stu-

16 Het gaat dus niet perse om het zijn van werkbegeleider. Een klein deel van de respondenten is dat overigens wel (zie paragraaf 7.3).

denten een bepaalde druk geeft. Je moet – veel meer dan met een meer ervaren collega – met ‘de ander’ bezig zijn en vooruitdenken (zie ook Cockcroft et al., 2025). Dit impliceert dat je voortdurend ‘aan’ moet staan en er weinig rust- of hersteltijd is.

‘Er wordt wel heel veel van je verwacht. Je moet de hele tijd maar aanstaan. Ik hoor verhalen dat je vroeger ook de tijd had om even rustig op de fiets te gaan, als je een zware tijd had gehad. Nu kan dat niet. Er is niemand en je moet iedere keer die studenten meenemen. Je moet erop letten en kijken hoe zij hun werk doen en dat is gewoon niet leuk, vind ik. Als het een of twee keer in de week is, dan is het leuk, maar nu is het gewoon altijd.’

Daarnaast wijzen respondenten erop dat de onevenwichtigheid in de aanwezige ervaring in het basisteam ertoe leidt dat er in de uitvoering van het politiewerk onveilige situaties kunnen ontstaan. Sommige respondenten betrekken dit ook op zichzelf: zij hebben nog onvoldoende ervaring om situaties in te schatten op een manier die de veiligheid van politiemensen ten goede komt.

‘Ik ben nu anderhalf jaar klaar en wordt al gezien als een ervaren agent. Dat vind ik wel zorgelijk, want ik moet nu nieuwe collega’s begeleiden, terwijl ik zelf maar weinig ervaring heb. Ik denk dat ervaren collega’s beter kunnen inschatten wat er wel en wat er niet nodig is. Hebben we meer mensen nodig bij een incident of niet, of kunnen we het af met twee man? Dat gaat om de veiligheid. Vooral jonge collega’s denken van “we gaan er gelijk in en dan zien we wel” in plaats van een stapje terug doen en overzicht creëren.’

Een derde en laatste nadeel heeft te maken met het eigen leerproces. Hoewel de rol die respondenten ten opzichte van collega’s vervullen het eigen leerproces kan versnellen, merken enkele respondenten ook op dat zij ervaren collega’s missen op wie zij kunnen leunen. Zij zijn nu geregeld een vraagbaak voor anderen, maar waar kunnen zij naartoe met hún vragen (zie ook paragraaf 7.1.6)?

‘Het is wel heel jammer dat er steeds meer ervaren mensen doorstromen. Daardoor ben ik straks de meest ervaren collega in de ploeg. Ik ben pas twee jaar klaar. Dat is wel een negatieve ontwikkeling, vind ik. Ik ben op veel punten nog lerende en heb niet overal een antwoord op. Dan mis je ervaren collega’s.’

7.2.3 **‘Het wordt nu beetje lopendebandwerk’**

Alle respondenten ervaren dat zij na verloop van tijd routines ontwikkelen die hen houvast bieden en zekerheid geven bij het uitvoeren van politiewerk. Men ontwikkelt – zoals eerder beschreven (zie paragraaf 7.2.1) – ‘automatismen’. In de jaren na afronding van de opleiding gebeurt er ook nog iets anders: het straatwerk wordt in toene-

mende mate als routineus ervaren.¹⁷ Dit wil zeggen dat het werk een bepaalde mate van voorspelbaarheid krijgt. Het verloop van de diensten gaat meer op elkaar lijken. Er zijn veel 'standaardmeldingen' waarbij het script dat zich voltrekt ongeveer hetzelfde is (zie ook Chan, 2003).¹⁸ Het effect van deze ervaring op respondenten is divers. Een deel van de respondenten blijft het straatwerk – de incidentafhandeling – (heel) leuk vinden.

'Ik wil gewoon meldingen rijden. Ik vind dat gewoon leuk. Ik ben er op dit moment [ongeveer drie jaar na afronding van de opleiding] nog niet op uitgekeken. Ik wil er wel wat bij. Ik wil me verder specialiseren. Op een gegeven moment wil je toch ook wel een beetje doorgroeien.'

Een ander deel van de respondenten is het straatwerk (enigszins) als een 'sleur' of als 'lopendebandwerk' gaan ervaren. Deze ervaring heeft door de bank genomen een negatieve invloed op hun motivatie (zie ook paragraaf 9.2.1).¹⁹ Het moment waarop deze ervaring zich bij deze respondenten voordoet, loopt tussen respondenten uiteen. Bij sommige respondenten doet het zich (al) anderhalf jaar na afronding van de opleiding voor, terwijl dit bij anderen zich na twee of drie jaar manifesteert.²⁰ Dit moment wordt gekenmerkt door een besef dat diverse respondenten uitdrukken met de woorden 'dus dit is wat ik doe'. Dit besef gaat soms gepaard met teleurstelling: 'is dit het nou'. Deze teleurstelling vloeit bij enkele respondenten ook voort uit een discrepantie tussen het beeld dat zij bij hun werving & selectie hebben gekregen van het politiewerk en hun praktijkervaringen (zie ook paragraaf 6.7.1: de discrepantie doet zich al tijdens de opleiding voor).

De negatieve invloed van het herhalende karakter van situaties – dit zijn vooral meldingen – op de motivatie heeft niet alleen te maken met het herhalende karakter als zodanig, maar ook met wat zich herhaalt. De situaties waarin zij vaak moeten optreden zijn niet de situaties waarvoor zij 'bij de politie zijn gegaan'. Deze respondenten willen graag 'boeven vangen' (zie ook paragraaf 8.2.1), maar ervaren dat een groot deel van het politiewerk bestaat uit 'gezeur' tussen burgers (zoals burenruzies), hulpverlening (zoals personen met onbegrepen gedrag) en ander sociaal werk (zie ook Bittner, 1970). En als er aanhoudingen zijn, dan zijn deze in de regel niet spannend, maar gaan ze wel met (veel) administratief werk gepaard (zoals winkeldieven).

17 Bij een klein deel van de respondenten is dit proces al sinds de laatste praktijkperiode van de opleiding gaande (zie ook paragraaf 6.7.1).

18 Overigens merken sommige respondenten in deze periode ook dat zij denken te weten wat er in een bepaalde situatie aan de hand is, maar dit – vanwege vooroordelen ('het is weer zo'n een dronken dakloze') – verkeerd inschatten (in dit geval: het was een man in een psychose die direct moest worden opgenomen door de crisisdienst). Zie ook Landman (2015) over diagnosticeren van de situatie.

19 Dit kan ook doorwerken in de manier van optreden. Enkele respondenten geven aan dat zij bij standaardmeldingen merken dat ze het 'kort' houden (weinig tijd aan besteden, zorgen dat je snel weer weg bent). Ze kunnen niet meer 'geven' of opbrengen wat zij als beginnende hoofdagente wel konden geven of opbrengen. Een enkeling voelt zich hier enigszins 'bezwaard' over, omdat een burger recht heeft op meer.

20 Dit maakt dat vooral respondenten van cohort 2 en 3 deze ervaringen hebben.

'Ik haal er [ongeveer twee jaar na afronding opleiding] op zich nog wel plezier uit, maar ik merk de laatste tijd wel dat ik met tegenzin ga naar dingen als echtelijke ruzies en burenruzies. Dat zijn van die kleine dingen waar we eigenlijk helemaal niets oplossen. Dan denk ik wel: "Daar gaan we weer."

In het bovenstaande citaat is een ervaring opgenomen die voor meer respondenten geldt: zij ontdekken na verloop van tijd dat het politiewerk door de bank genomen bestaat uit een aaneenschakeling van kleine, veelal niet aan criminaliteit gerelateerde incidenten waar zij naartoe (moeten) gaan (zie ook Chan, 2003; Charman, 2017). Anders gezegd: burgers bellen de politie, omdat zij een probleem ervaren en de politie is 24/7 beschikbaar om iets (tijdelijks) aan deze problemen te doen (zie ook Huey & Johnston, 2023). Wanneer de politie niet zou komen, zou er niemand zijn (zie Politie, 2024). De politie is veelal het laatste vangnet in de samenleving. De politie beschikt door de bank genomen echter niet over de mogelijkheden om deze problemen op een meer structurele manier op te lossen (zie ook Huey, Ferguson & Schulenberg, 2023; Kelly & Mears, 2023). Dit roept bij respondenten de vraag op: moet de tijd van de politie aan dit soort problemen van burgers worden besteed?

'Gisteren had ik bijvoorbeeld een late dienst. En toen kwam ik bij een melding van een man die had de politie gebeld omdat het thuis allemaal niet meer ging. Hij mocht zijn kinderen al negen jaar niet meer zien. En ja, dat had allemaal te maken met zijn ex-vrouw die de kinderen bij hem weghield. Dan vertelt die dus een halfuur over zijn leven en dan denk ik wel van: "Ja meneer, u houdt nu een auto van de straat, omdat u even uw ei kwijt moet. Ik snap dat wel, maar daar zijn wij helemaal niet voor."

De toenemende voorspelbaarheid van het straatwerk in combinatie met de automatismen in het optreden maakt dat een deel van de respondenten 'diepgang' mist (zie ook Çelik et al., 2022). Dit wil in de eerste plaats zeggen dat de uitdaging die gepaard gaat met het optreden is afgenomen.

'De noodhulp heeft voor mij nu [ruim twee jaar na afronding van de opleiding] niet veel diepgang meer. Die diepgang moet ik halen uit mijn taakaccenten. De noodhulp zijn meer problemen van hetzelfde en soms heb je een casus waar je het misschien even van een andere kant moet gaan belichten.'

Het gebrek aan diepgang heeft daarnaast te maken met de eerdergenoemde onoplosbaarheid van de problemen waarmee politieagenten te maken krijgen. Deze betekenis van het gebrek aan diepgang wordt vooral gegeven door de respondenten die een voorkeur hebben voor hulpverlening in plaats van 'boeven vangen' (zie ook paragraaf 8.2.1). De ervaringen die deze respondenten hebben opgedaan, hebben ook geleid tot een besef van wat het politiewerk is, namelijk: 'pleisters plakken' (zie ook Rood, 2013). De politie voegt in, brengt de rust terug en voegt dan weer uit. Op weg naar de volgende

melding. Dit wordt ervaren als een ‘oppervlakkige’ manier van werken, die van invloed is op hun motivatie.

‘Met alleen maar pleisters plakken ben ik wel een beetje klaar. Ik weet niet precies wanneer dat gevoel begonnen is. Ik had op een gegeven moment drie weken vakantie gehad. Toen moest ik weer gaan werken en toen had ik er ook echt geen zin meer in.’

De inhoud van deze subparagraaf leidt tot de (tussen)conclusie dat een deel van de respondenten na verloop van tijd – vanaf anderhalf jaar na afronding van de opleiding – het reguliere politiewerk als een sleur begint te ervaren. Met ‘regulier politiewerk’ wordt dan vooral de incidentafhandeling bedoeld. De achtergrond bij de sleurervaring is divers. Op hoofdlijnen is er een onderscheid te maken tussen respondenten die de nadruk leggen op te veel flutmeldingen met weinig actie, en respondenten die de nadruk leggen op te veel pleisters plakken en te weinig problemen oplossen. Dit onderscheid houdt naar onze indruk verband met de dominante werkstijl van een respondent: is deze meer een ‘boevenvanger’ of een ‘hulpverlener’ (zie paragraaf 8.2.1). De uitkomst van de sleurervaring is in essentie hetzelfde. Men raakt ‘uitgekeken’ op de incidentafhandeling. Een van de respondenten formuleerde dit als volgt: ‘Ik heb het boek van de noodhulp wel een beetje uitgelezen.’ De meeste respondenten (met deze ervaringen) maken de sleurervaring hanteerbaar door er binnen hun huidige functie ‘iets’ bij te gaan doen (zie ook paragrafen 7.3.8 en 9.2.1). Een project, taakaccent en/of een nevenfunctie.²¹ Op deze wijze geven zij ook ‘voeding’ aan hun eigen leerproces (zie ook Beerepoot et al., 2007).

‘Ik weet nog dat ik mijn allereerste winkeldief ging ophalen. Toen dacht ik: “Oh, gaaf, een winkeldief meenemen, dossiertje maken.” En nu [ongeveer anderhalf jaar na opleiding] denk ik: “Hopen dat we geen melding van een winkeldief krijgen” en dan gebeurt dat natuurlijk. En zeker als je er een paar achter elkaar hebt, dan denk je echt: “Is dit het nou.” Ik merk wel dat ik echt om me heen aan het kijken ben om dingen erbij te doen om het leuk te houden voor mezelf. Anders wordt het wel een soort sleur waar je in zit.’

Er zijn echter ook respondenten die – na een periode van twee of drie jaar als politieagent – binnen de politie op een andere functie gaan solliciteren. Dit is het onderwerp van paragraaf 7.3.

21 Een enkele respondent merkt ook op dat het hebben van een taakaccent of nevenfunctie leidt tot het negatiever waarderen van het reguliere politiewerk. Dit komt doordat het reguliere politiewerk wordt vergeleken met het politiewerk in het kader van het taakaccent of de nevenfunctie.

7.2.4 ‘En dan ga je daarna weer gewoon door’

Tijdens de opleiding zijn ingrijpende incidenten – zoals eerder beschreven – voor aspiranten een belangrijk thema. Zij zijn benieuwd hoe zij op deze incidenten reageren (zie paragraaf 6.3). Ben ik in staat om mijn werk op dat moment goed te blijven doen en heb ik erna nog (veel) last van? Sommige respondenten maken bepaalde veelvoorkomende ingrijpende incidenten pas mee nadat de opleiding is afgerond of zij ‘wachten’ nog steeds op dat moment. Voor de meeste respondenten geldt echter dat zij tijdens de opleiding al de nodige ingrijpende incidenten meemaken. Zij hebben vrijwel alle ‘vinkjes’ in hun hoofd al gezet, met uitzondering van bijvoorbeeld het gebruik van het vuurwapen. Na ‘de eerste keren’ komen er nog vele ‘andere keren’. In de periode na afronding van de opleiding merken zij dat zij gewend raken aan de ellende waarmee zij in het politiewerk worden geconfronteerd. Het ongewone wordt gewoon.

‘Op een gegeven moment [hij zegt dit ruim twee jaar na afronding opleiding] worden dingen een gewoonte. Je maakt dingen mee die je op jonge leeftijd eigenlijk niet hoort mee te maken, maar bij mij is dit mijn werk. Dus je gaat er ook gewoon een beetje soort van laconiek mee om. Je leert ermee omgaan en denkt eigenlijk “het is er weer een” en onderhand weet je al een beetje hoe daarmee om te gaan. De eerste keer is het heel bizar, neem bijvoorbeeld overleden mensen. Je gaat het ruiken en zo. Maar als je er vijf hebt gehad, ik weet wat ik moet doen. Ik weet hoe ik moet werken. Ik weet wat mijn gevoel erbij is, wat het met mij doet. [...] Dus dat zijn gewoon dingen waar je mee leert omgaan.’

Veel respondenten merken dat zij zich na verloop van tijd sneller los (weten te) maken van wat ze meemaken. Ze gebruiken hiervoor termen als ‘wegzakken’, ‘er niet meer aan denken’ of ‘erover heenstappen’. Over de heftigheid heenstappen van wat zij (soms) meemaken, zien zij als een logisch en wenselijk onderdeel van hun ontwikkeling (zie ook Oberfield, 2014). ‘Soms sta ik er zelf ook versteld van hoe makkelijk het me afgaat op dit moment.’ Zij denken dat het nodig is om in emotionele zin afstand te houden tot het politiewerk. Als je emotioneel te betrokken raakt, houd je het niet vol, zo is hun redenering (zie ook paragraaf 6.3.5).

‘Aan het begin maakt alles indruk en nu [enkele maanden na afronding opleiding] gaan heel veel dingen voorbij zonder dat je het echt doorhebt. En soms vergeet je bijvoorbeeld reanimaties en dat is echt te raar voor woorden eigenlijk, maar wel fijn, want je kunt niet alles opnemen. [...] Het is heel gek, maar soms dan rij je bijvoorbeeld op een locatie [waar iets ingrijpends heeft plaatsgevonden] en dan komen dingen wel weer terug. Maar gelukkig zakt dat allemaal en ik heb wel het idee dat het sneller zakt, omdat je het gewoon vaker meemaakt. [...] Het maakt het werk gemakkelijker. Ik ben best wel gevoelig en als ik me alles zou aantrekken, dan houd ik het niet vol. Maar je moet wel goed op jezelf blijven letten.’

In het kader van ‘goed op jezelf blijven letten’ vragen sommige respondenten zich af of het wel ‘gezond’ is dat ingrijpende incidenten in het politiewerk weinig tot geen emoties bij hen oproepen. Raken ze niet te veel ‘afgestompt’? Worden ze geen ‘robot’ zonder emoties?

‘Ik vraag me soms wel af of het helemaal gezond is [ongeveer 2,5 jaar na afronding opleiding]. Een paar weken geleden had ik iemand die zijn beide polsen had doorgesneden en emotioneel doet het dan helemaal niets met mij. En dan weet ik niet of dat goed is, maar voor mijn werk is het prima, want ik kan gewoon lekker mijn werk doen en ik heb daar helemaal geen last van. Maar dan sta je daar met je handschoentjes aan iemand zijn arm omhoog te houden, omdat er bloed uit zijn pols druppelt en ik sta met hem te praten over dat zijn poging mislukt is en dat hij daar zo van baalt. [...] En ik ben echt niet van steen of een emotieloze jongen, maar ik merk dat als ik dat pakkie aan heb, dan komt het gewoon niet helemaal binnen bij mij of zo.’

In het kader van de vraag ‘is het wel gezond’ of ‘is het wel goed’ om emotioneel te distantiëren, spelen verschillende aspecten een rol. Het gaat in de eerste plaats om het eventueel wegstoppen van emoties, als gevolg waarvan het emmertje ongemerkt een keer overloopt en er mentale blessures ontstaan. Verschillende respondenten geven – vooral enkele jaren na de opleiding – aan dat zij zich wel kunnen voorstellen dat er ‘dingen blijven hangen’ waar zij over een paar jaar last van kunnen krijgen.

‘Ik denk dat er stiekem toch ook wel dingen blijven hangen [drie jaar na afronding opleiding]. Daar heb je misschien zelf niet zoveel erg in, maar daar kun je in de toekomst misschien wel last van krijgen. Op het moment dat een incident gebeurt, vinden we het allemaal normaal en sluiten we het af. Je gaat weer verder met het dagelijks leven en met een nieuwe dag om te werken. Maar misschien dat er onbewust toch wel dingen blijven hangen. [...] Natuurlijk, ik zeg nu ook van “ik heb er geen last van”. Zolang mijn vriendin niets aan mij merkt, heb ik er ook geen last van. Maar als ik merk dat ik er last van ga krijgen, dan ga ik wel aan de bel trekken. Daar blijf ik niet mee lopen.’

De meeste respondenten ervaren na afronding van de opleiding – gedurende de onderzoeksperiode – geen klachten die wijzen op mentale overbelasting of verminderde mentale weerbaarheid (zie ook Kamphuis et al., 2020). Er zijn echter wel enkele respondenten die in meer of mindere mate klachten ervaren.²² Deze klachten lijken in sommige gevallen te worden veroorzaakt door belastende situaties in zowel werk- als privésituaties.

22 Bij een van de respondenten is een posttraumatische stressstoornis (PTSS) vastgesteld. Hoewel een opeenstapeling van incidenten in het politiewerk een rol lijkt te hebben gespeeld, zijn er ook ervaringen uit zijn jeugd die vermoedelijk een rol spelen. Dit voorbeeld is hier niet opgenomen, omdat de ervaringen van deze respondent niet representatief zijn voor de ervaringen van de respondenten die in meer of mindere mate klachten ervaren.

'Het gaat gelukkig weer goed [anderhalf jaar na afronding opleiding], maar ik heb best wel een moeilijke tijd gehad de afgelopen periode. Ik had wat incidenten meegemaakt en dat in combinatie met slechte nachtrust. Ik merkte aan mezelf dat ik wat prikkelbaarder was. Ik kon niet meer alles hebben en handelen. Ik was ook impulsiever in mijn gedrag en optreden. En toen dacht ik bij mezelf: "Dit is niet [naam respondent]." Zo doe ik nooit, dus waar zou dat dan aan liggen? Ik heb het op een gegeven moment neergelegd bij mij OE'er [direct leidinggevende] zo van: "Joh, je weet wat er is gebeurd de afgelopen tijd." En toen kwam eruit dat het misschien beter is om het gas even wat los te laten en even tot bezinning te komen bij de recherche. Toen heb ik twee weken bij de recherche gezeten. Ondertussen kreeg ik ook hulp van bedrijfsmaatschappelijk werk om – eigenlijk wat wij nu ook doen – te praten over wat er is gebeurd en hoe het gaat. En ik heb bepaalde tools aangereikt gekregen en ik moet zeggen: dat heeft mij echt wel geholpen. Dus nu zit ik gewoon weer volop in de noodhulp gelukkig.'

Mede in het licht van het risico op mentale blessures geven verschillende respondenten aan dat zij inmiddels blij zijn als er 'geen heftige meldingen' zijn. Hun perspectief is ten opzichte van de opleiding veranderd: toen wilde men alles meemaken ('afvinken') en nu is het goed zo.

'Vroeger zei ik "pech", maar nu zie ik het als geluk dat ik gewoon niet zo heel vaak heel spannende meldingen heb met reanimaties en dingen. Toen wilde ik alles meemaken. Nu denk ik: "Ik moet nog zoveel jaar." Het is eigenlijk alleen maar netvliesvervuiling en dan ben ik misschien over een paar jaar al klaar. Dus als ik die meldingen niet heb, dan word ik daarin gewoon gespaard.'

Het tweede aspect zijn de gevolgen van emotionele distantie voor de bejegening van burgers. Volgens respondenten kan het gebeuren dat de laconieke, harde houding doorwerkt in de bejegening van burgers als gevolg waarvan er te weinig empathisch wordt gereageerd op het leed dat burgers meemaken (zie ook paragraaf 8.2.2). Volgens hen is het van belang om hier alert op te zijn. Dat zij 'afgestompt' raken, mag er niet toe leiden dat zij burgers niet meer 'normaal' behandelen.

Het derde en laatste aspect heeft betrekking op de doorwerking van deze houding in de interactie met mensen in hun privéomgeving. Bij een groot deel van de respondenten werkt de emotionele distantie in het werk ook door in hun privéomgeving: zij zijn 'emotioneel harder' geworden (paragraaf 11.1.1). Er zijn echter ook enkele respondenten die juist aangeven dat er op dit gebied een duidelijk onderscheid is tussen werk en privé.

'Als ik mezelf in mijn privéleven zie, dan ben ik juist iemand die altijd heel erg emotioneel betrokken is. Alleen in het werk, dan kan ik het op de een of andere manier allemaal heel goed loslaten.'

Het is tot slot van belang op te merken dat de emotionele betrokkenheid bij ingrijpende incidenten ook weer kan toenemen (na een periode van afnemende betrokkenheid). Dit doet zich vooral voor bij respondenten die een kind hebben gekregen. Meerdere respondenten geven aan dat – als gevolg van het eigen ouderschap – incidenten waar kinderen bij betrokken zijn voor hen een andere emotionele lading hebben gekregen dan voorheen.²³ Zij denken aan de kwetsbaarheid van hun eigen kind.

“Toen ik net een paar maanden vader was, was er een incident met een jongetje van vier dat van de tweede etage naar beneden was gevallen. Dan heb je er wel een ander gevoel bij, dat is heel raar. Collega’s hadden dat al wel gezegd, maar dat vond ik altijd een beetje gezeik, om het maar even lullig te zeggen. En nu voelde ik dat zelf. Ik dacht van: “Oh, kut.” Dan moet je toch even slikken.”

Het ouderschap heeft ook nog op een andere manier invloed op de beleving en impact van ingrijpende incidenten. Dit betreft incidenten die een gevaarstelling opleveren voor de politieagent zelf. Men staat meer stil bij de kwetsbaarheid van het eigen leven en bij de gevolgen die bepaalde incidenten kunnen hebben voor hun rol als ouder.

“Toen ik terugkwam van mijn zwangerschapsverlof merkte ik wel dat bepaalde incidenten achteraf meer impact hadden. Dat ik dacht “dat was niet handig” of “misschien had ik even moeten wachten”. Bij een volgend incident was dat weer weg. En als ik dan op het bureau kwam, dacht ik van: “Dat had wel anders kunnen aflopen.” Collega’s zeiden dat je terughoudender wordt als je moeder bent geworden, maar dat gevoel heb ik op dat moment zelf niet. Ik heb het achteraf. Dat ik denk: “Misschien had ik iets meer moeten nadenken.” De eerste keer schrok ik daar heel erg van.”

7.3 Perspectief op en ontwikkeling van de loopbaan

De respondenten in dit onderzoek zijn na hun opleiding begonnen in de functie generalist gebiedsgebonden politie (GGP). De opzet van dit onderzoek – longitudinaal met drie cohorten – heeft de mogelijkheid geboden om in kaart te brengen hoe respondenten 1) kijken naar hun loopbaan (welke stappen willen zij zetten), en 2) hun loopbaan na afronding van de opleiding vervolgen (welke stappen zetten zij). In deze subparagraaf besteden we aandacht aan beide. We beschrijven eerst in diverse paragrafen hoe respondenten kijken naar hun loopbaan en waarom zij welke voorkeuren hebben. In de laatste paragraaf gaan we in op de gezette loopbaanstappen.

23 Het leidt bij sommige respondenten ook tot stevigere morele oordelen over ouders die hun kinderen in gevaar brengen.

7.3.1 ***‘Ik kan me wel voorstellen dat ik hier mijn hele leven blijf werken’***

Een groot deel van de respondenten verwacht dat zij hun hele werkende leven bij de politie blijven.²⁴ De ene respondent laat wat ruimte voor twijfel – ‘je weet het nooit’ – terwijl de ander wat stelliger is: ‘ik wil nooit meer weg’. De voornaamste reden dat het overgrote deel van de respondenten deze verwachting heeft, is dat er binnen de politie heel veel verschillende disciplines zijn die nieuwe uitdagingen bieden. Men ziet zichzelf niet het hele leven in het blauw op straat werken – want dat gaat volgens hen vervelen en is fysiek niet vol te houden – maar wel bij de politie als werkgever. De wijze waarop (deze) respondenten kijken naar de politie als werkgever maakt daarnaast duidelijk dat zij de politie niet zozeer als een ‘roeping’ zien – al speelt dat bij sommigen ook een rol – maar als een werkgever die veel mogelijkheden biedt voor het volgen van de eigen interesses en voor de eigen ontwikkeling (zie ook Alain & Grégoire, 2008).

‘Ik kan me wel voorstellen dat ik mijn hele leven bij de politie blijf werken, omdat er binnen de politie heel veel variatie is. Nu werk in het blauw op straat, maar je kunt ook solliciteren bij de recherche of binnen een andere taak van de politie. Er zijn zoveel keuzes dat je hier wel je hele leven kunt blijven zitten.’

Er zijn ook respondenten die aangegeven dat zij niet weten of zij bij de politie willen blijven werken: het is voor nu de beste werkgever, maar dat kan veranderen. Men geeft soms aan niet zover vooruit te kijken. Een enkeling benadrukt dat hij/zij om die reden ook eerst een andere opleiding heeft gevolgd, zodat je altijd ‘nog wat anders kunt doen’.

‘Ik weet echt niet of ik mijn hele leven bij de politie blijf. Ik ben heel impulsief. Als ik me verveel in mijn werk en ik vind het niet meer leuk, dan zoek ik wat anders. Zo ben ik. Ik zat bij de kinderopvang en gaf sportlessen en ik vroeg me af: “Wat lijkt me leuk.” Er rijdt een politieauto langs en ik dacht: “Dat zou ik ook kunnen doen.” Maar chauffeur bij de ambulance lijkt me bijvoorbeeld ook heel leuk.’

Een klein deel van de respondenten verwacht niet diens hele leven bij de politie te werken. De redenen die hiervoor worden genoemd, verschillen tussen respondenten. Er zijn respondenten die verwachten dat ze het op enig moment ‘rustiger aan willen gaan doen’: men werkt bij de politie voor de actie en dit zal op latere leeftijd vermoedelijk (fysiek) een probleem worden, zo redeneren zij. Andere respondenten vinden het in meer algemene zin ‘gezond’ om op een gegeven moment van werkgever te wisselen, omdat dit je ‘fris’ houdt.

24 Deze constatering is gebaseerd op het laatste meetmoment.

De verwachting van respondenten met betrekking tot ‘een werkgever voor het leven’²⁵ is tijdens de verschillende meetmomenten in heel veel gevallen stabiel. Bij enkele respondenten is er sprake van een verandering. Dit is vooral een verandering van ‘wel naar niet’. De meest voorkomende reden voor deze verandering zijn de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Men verwacht buiten de politie een beter salaris te krijgen en gunstigere werktijden te hebben.

‘Afgelopen week waren er al drie collega’s die weggaan bij de politie en naar de gemeente gaan. Dat is qua arbeidsvoorwaarden veel interessanter. Beter salaris en betere werktijden. Je moet wel echt van het politiewerk houden om bij de politie te blijven. En uiteindelijk is het ook zo dat er best veel overlap is tussen bijvoorbeeld het werk van een wijkagent en de gemeentewerkzaamheden. Dus dan is de vraag: “Wil ik dezelfde werkzaamheden blijven doen behalve de shitzooi en ellende erbij?”’

Bij een ander heeft de verandering van ‘wel naar niet’ te maken met hoe hij/zij wordt behandeld binnen de politieorganisatie. Dit betreft een respondent met een niet-westerse migratieachtergrond, die op momenten het gevoel heeft gehad te worden buitengesloten (zie paragraaf 9.3.2). Daarnaast is er bij twee respondenten sprake van een ontwikkeling van ‘niet naar wel’. Deze verandering is veroorzaakt door een toenemend inzicht in de vele mogelijkheden binnen de politie (zie paragraaf 7.3.2) en een groeiend bewustzijn van de baanzekerheid die de politie biedt (zie paragraaf 9.3.1). Het groeiend bewustzijn van de baanzekerheid is ontstaan gedurende de coronacrisis: waar sommigen moesten vrezen voor hun baan, ging het werk bij de politie gewoon door.

Kortom: de meeste respondenten zien de politie (door de tijd heen) als hun werkgever voor hun werkende leven. Zij willen er tot aan hun pensioen blijven en zien tal van groei- en ontwikkelmogelijkheden (zie ook Çelik et al., 2022; Chan, 2003). Een vervolgvraag is waar zij zich binnen de politie op oriënteren en welke eventuele stappen zij gedurende de looptijd van dit onderzoek in hun loopbaan hebben gezet.

7.3.2 **‘Ik wil eerst een paar jaar straatervaring hebben’**

Een klein deel van de respondenten heeft voorafgaand aan de sollicitatie al enig inzicht in de verdere mogelijkheden binnen de politie en een doel voor ogen, bijvoorbeeld motoragent, de bereden politie of forensische opsporing. Het overgrote deel van de respondenten geeft aan dat zij na ‘binnenkomst’ bij de politie meer inzicht hebben gekregen in de verdere mogelijkheden binnen de politie. Men wist wel dat er een onderscheid is tussen agent en rechercheur, maar de variëteit aan mogelijkheden in functies verrast hen. Sinds zij bij de politie werken, is er een wereld aan mogelijkheden voor hen

25 We formuleren het bewust op deze wijze, omdat het niet gaat om een ‘baan voor het leven’. De aantrekkelijkheid van de politie als werkgever schuilt voor de respondenten nu juist in het gegeven dat er binnen de politie verschillende banen kunnen worden vervuld.

opengegaan (zie paragraaf 6.7.2). Dit maakt dat veel respondenten – zoals aangegeven – verwachten dat de politie een werkgever voor het leven is. De politie biedt *vele banen*. Dit vergroot de kans dat men – na het straatwerk – iets vindt dat passend is.

'Je kunt hier zoveel verschillende dingen doen. Je hebt zoveel afdelingen en bijvoorbeeld ook nog de Politieacademie. Je hoeft niet altijd het straatwerk te blijven doen. Omdat het zo'n veelzijdige organisatie is, vind je altijd wel een ding dat bij je past.'

Het verkrijgen van inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de politie is een geleidelijk proces. Verschillende respondenten beschrijven dit als 'ik hoor iedere keer weer iets nieuws'. De geleidelijkheid van dit proces heeft onder andere te maken met de laagddheid van de vakgebieden. Er is bijvoorbeeld niet één recherche, maar er zijn verschillende rechercheonderdelen, zowel thematisch (zoals mensenhandel) als vakspecialistisch (zoals digitale opsporing). Het kost tijd om dit te ontdekken. Het ontdekken verloopt op verschillende manieren: informatie van collega's, ervaringen in het werk (waaronder samenwerken met andere disciplines) en vacatureteksten die worden gelezen. Bij een (groot) deel van de respondenten heeft dit gedurende de opleiding geleid tot het ontwikkelen van een of meer loopbaanvoorkeuren.

'Ik heb al verschillende keren meegemaakt dat mensen zich van het leven willen beroven. Ze zien het leven niet meer zitten, het is een zwart gat, maar het licht is er nog wel. Ik wil ze van die flat halen, omdat er leven is. Dat zij het niet meer zien, betekent niet dat het er niet meer is. Daarom wil ik onderhandelaar worden. Ik ben als aspirant al naar een voorlichting geweest. Maar ik wil nu [een jaar na afronding van de opleiding] eerst nog meer ervaring opdoen in het blauw en met mijn huidige neven-taken.'

Voor enkele respondenten die als student zijn ingestroomd met een 'doorstroomdoel' geldt dat het toenemende inzicht in de mogelijkheden heeft geleid tot twijfel over het oorspronkelijke doel of in ieder geval tot het uitstel van de realisatie van dit doel.

'Bereden politie [politie te paard] is nog steeds wel een soort doel. Maar ik heb wel gezegd: ik wil eerst een paar jaar straatervaring hebben. En ik merk dat ik bij bepaalde incidenten meer zie dan anderen. Sporen en zo. Dus misschien dat ik die kant nog wel op wil. Iets van forensisch onderzoek.'

Het overgrote deel van de respondenten ontwikkelt na afronding van de opleiding diens loopbaanvoorkeuren. Het moment waarop verschilt. In de cohorten 1 en 2 bevinden zich respondenten die gedurende ons onderzoek nog geen expliciete voorkeur hadden ontwikkeld. Deze respondenten zijn gericht op het 'onder de knie' krijgen van het straatwerk en/of hebben zoveel plezier in het straatwerk dat zij niet bezig zijn met de verdere loopbaan.

'Ik heb geen uitgestippeld loopbaanpad, nog steeds niet [ongeveer anderhalf jaar na afronding opleiding]. Ik zie het wel. Zolang ik de noodhulp heerlijk vind, vind ik het heerlijk. Er is zat te doen binnen de politie en ik heb nog veertig jaar te gaan, dus.'

De 'ik zie het wel'-houding van bovenstaande respondent hebben meer respondenten. Zij zijn blij met de functie die zij hebben en 'laten het op zich afkomen'. Er zijn echter ook enkele respondenten die behoefte hebben aan meer loopbaanrichting, maar niet goed weten wat ze willen. Wat is mijn doel?

'Ik heb nu [ongeveer anderhalf jaar na afronding van de opleiding] nog geen duidelijk beeld van wat ik over vijf of tien jaar wil. Soms zou ik willen dat ik dit wel had. Dat ik weet waarvoor ik wil gaan. Ik heb het straatwerk nu wel onder de knie en dat was mijn doel. En nu?'

Sommige respondenten geven aan dat zij zelf nog niet bezig zijn met andere mogelijkheden, maar dat hun collega's erop wijzen dat er nu veel kansen zijn, terwijl dit over een paar jaar anders kan zijn. Dit doet deze respondenten besluiten om actiever aan de slag te gaan met zich te oriënteren op de loopbaanmogelijkheden binnen de politie.

De respondent geeft direct na de afronding van de opleiding aan dat ze nog niet weet welke functies ze in de toekomst zou willen uitvoeren en dat ze iedere keer weer verbaasd is hoeveel er mogelijk is binnen de politie. Ruim een jaar later is ze aan het onderzoeken of wijkagent een functie is die ze leuk vindt. Hoewel ze zelf dacht: 'Ik ben net klaar en moet nog op ervaring opdoen', zeiden collega's tegen haar: 'Er zijn nu veel kansen, over een paar jaar zijn die functies allemaal weer ingevuld.' Dit heeft ertoe geleid dat ze zich meer is gaan oriënteren. Ongeveer drie jaar na afronding van de opleiding vertelt ze dat ze naar de recherche gaat (Zeden). Een oud-collega van het basisteam had haar gebeld: 'Hé, we hebben vacatures, is dat iets voor jou?' Zo is ze op dat idee gekomen. Ze heeft toen gesolliciteerd.

De wijze waarop respondenten zich oriënteren op – en aan de slag gaan met – loopbaanvoorkeuren loopt uiteen. Er is op hoofdlijnen een onderscheid te maken tussen respondenten die meerdere (neven)functies interessant vinden en die kijken wat er op hun pad komt, en respondenten die één (neven)functie voor ogen hebben, hun doel binnen de organisatie kenbaar maken en een plan hebben om dat doel te realiseren. Dit plan bestaat vooral uit de stappen die kunnen worden gezet om de benodigde kennis en vaardigheden voor de beoogde (neven)functie te verwerven.

'Ik wil binnen tien jaar wijkagent zijn. Ik vind dat donders interessant. Als wij er niets aan kunnen doen, wie dan wel? Ik heb mijn ambitie [na afronding opleiding] snel op tafel gelegd bij de teamchef en heb het ook laten vastleggen door de ploegchef. Toen heb ik al wat nevenactiviteiten bedacht die kunnen helpen om het doel te bereiken, zoals adoptieagent. Dan krijg ik feeling met de wijk en met de personen. Doordat ik

mijn ambitie zo op tafel heb gelegd, kwamen ze ook bij mij met de vraag: “Is dit niet iets voor jou, dan kun je mooi je rugzak vullen.”

Hieronder worden verschillende taakgebieden behandeld die respondenten interessant vinden.²⁶ We gaan vooral in op wat een bepaald taakgebied volgens respondenten interessant of aantrekkelijk maakt. Hierbij moet in de eerste plaats worden benadrukt dat er meerdere voorkeuren naast elkaar kunnen bestaan (zie ook Winnaess, Damen & Thomassen, 2020). Een tweede opmerking is dat voorkeuren van respondenten kunnen veranderen. Er zijn diverse respondenten die gedurende het onderzoek anders zijn gaan denken over hoe zij hun loopbaan binnen de politie willen vervolgen. Tot slot moet worden opgemerkt dat het gaat om wensen of voorkeuren in hun loopbaan. Bij een deel van de respondenten worden deze wensen of voorkeuren na verloop van tijd beïnvloed door de mogelijkheden die er zijn om deze te realiseren. Zo zijn er diverse respondenten die hun wens voor een bepaalde neventaak loslaten omdat er in het basisteam waarin zij werken al relatief veel collega's zijn met die neventaak.²⁷

7.3.3 *‘Je doet gewoon vette dingen’*

Een groot deel van de respondenten heeft op enig moment de wens gehad om ‘hoger’ in het geweldspectrum te gaan werken bij een specialistische eenheid (zie ook Chan, 2003). Dit betreft in de eerste plaats nevenfuncties bij een ondersteuningsgroep (OG), de mobiele eenheid (ME)²⁸ of een bewakingseenheid (BE). Het gaat daarnaast om full-time functies bij het arrestatieteam (AT), dat onderdeel is van de Dienst Speciale Interventies (DSI). Binnen deze categorie functies hebben de OG en het AT de meeste aantrekkingskracht. Voor het werk van de ME en de BE geldt dat een deel van de respondenten verwacht dat dit minder ‘actiefol’ dan het werk bij de OG of het AT.²⁹ Vooral mannelijke respondenten hebben een voorkeur voor de genoemde (neven) functies (zie ook Møberg & Damen, 2020).³⁰ De aantrekkingskracht van deze (neven) functies – het gaat in het bijzonder om de OG en het AT – heeft vooral te maken met de aard van het werk en met het teamverband waarin het werk wordt uitgevoerd. Ten aanzien van de aard van het werk schuilt de aantrekkingskracht in het type situaties waarin men wordt ingezet: situaties waarin sprake is van een zekere mate van dreiging en waarin actie van de politie nodig is om de situatie te beëindigen. Deze actie omvat onder andere het (potentieel) gebruik van geweld door de politie.

26 De taakgebieden worden op volgorde van populariteit onder de respondenten behandeld.

27 Dit heeft veelal als consequentie dat de teamleiding het niet wenselijk vindt om nog meer medewerkers in die neventaak op te leiden, omdat dit koste gaat van de inzetbaarheid in het eigen basisteam en kan leiden tot ‘scheefgroei’ ten opzichte van andere basisteams in hun district en/of eenheid die veel minder voor een bepaalde neventaak – zoals ME – ‘leveren’.

28 Het betreft soms specifiek de aanhoudingseenheid (AE) van de ME.

29 Bij de ME moet je volgens respondenten geregeld beschikbaar zijn zonder dat er sprake is van daadwerkelijke inzet.

30 Een enkele vrouwelijke respondent heeft de ME ook genoemd als nevenfunctie die interessant wordt gevonden.

'Misschien klinkt het raar, maar ik vind het wel kicken. Ik ben echt niet iemand die voor zijn plezier geweld gebruikt, maar op het moment dat je ervoor kiest om drugs te gebruiken, je vol te gieten met drank en als een idioot te gaan schreeuwen en met dingen te gooien, dan heb ik ook echt geen enkel medelijden. Dan mep ik er met alle liefde op los om ze weg te krijgen.'

De aard van het werk maakt daarnaast dat fysieke fitheid is vereist om het (goed) te kunnen uitvoeren. Ook dit is een aspect dat respondenten – naast de spanning/dreiging en de actie – aanspreekt (zie ook Courpasson & Monties, 2017). Ten aanzien van het teamverband worden het niveau van professionaliteit, motivatie en de onderlinge 'kameraadschap' als aantrekkelijke punten genoemd. Sommige respondenten verwijzen hierbij ook naar hun ervaringen binnen het basisteam. Daar werken zij geregeld samen met collega's die in hun ogen niet gemotiveerd en/of professioneel zijn. Dit staat hen niet aan en kan ook invloed hebben op hun werkplezier (zie ook paragraaf 9.3.2).

'Je werkt in een gespecialiseerd team [bewakingseenheid]. Je hebt gemotiveerde gasten. In het basisteam lopen ook minder gemotiveerde mensen rond. Dat merk je aan hun houding. Aan hoe ze erbij lopen. Ongeïnteresseerd. Als je met iemand op de auto zit die niet gemotiveerd is, dan merk je dat wel. Die klagen dat niets goed is en hebben overal een mening over. Ik hoop en denk dat dit bij de BE minder is.'

Een enkele respondent voegt aan de reeds behandelde 'pullfactoren' de (interne) status van de (neven)functie toe. Vooral het AT wordt door hen als het hoogst haalbare binnen de politie beschouwd. Het is aantrekkelijk om daar onderdeel van te zijn, want er wordt 'tegen je opgekeken'.

'Het [arrestatieteam] is toch een beetje het hoogst haalbare binnen de politie. Gevaarlijke verdachten aanhouden. Die kick om die grote boeven te kunnen vangen spreekt mij aan. Met de snelle wagens, dat vind ik wel genieten. Je doet gewoon vette dingen. Het is een beetje een jongensdroom. Het is misschien ook wel een beetje het deel waarom ik bij de defensie wilde gaan.'

De voorkeur van een respondent kan – zoals eerder aangegeven (zie paragraaf 7.3.2) – veranderen. In deze categorie (neven)functies heeft dit zich regelmatig voorgedaan. Diverse respondenten hebben gedurende het onderzoek aangegeven dat zij hun voorkeur hebben herzien. De meest genoemde reden hiervoor is dat de flexibiliteit die het werken bij een OG of AT vraagt als een nadeel wordt gezien.

'Het [de ondersteuningsgroep] lijkt me nog steeds leuk, maar ik heb het wel een beetje aan de kant gezet. En het AT lijkt mij nog steeds gaaf, maar daar kom ik ook een beetje op terug. Ik heb een beter beeld gekregen van hun werkzaamheden en planning. Je moet heel flexibel zijn. Dan heb je gewoon een week lang piket. In die week word je gewoon echt geleefd door de baas. Daar heb je zelf niets over te zeggen.'

Bovenstaande respondent vermoedt dat de gevraagde flexibiliteit hem zelf tegen gaat staan. Het overgrote deel van de respondenten die vanwege de gevraagde flexibiliteit hun voorkeur of voornemen hebben herzien, verwijst hierbij naar hun privéleven. Als gevolg van (aanstaand) vaderschap zijn zij van mening dat een (neven)functie bij de OG of het AT niet meer bij hun privéleven past. Zij hebben ook het gevoel dat zij dit 'niet kunnen maken' ten opzichte van hun 'thuisfront'.

'Mijn vriendin en ik werken allebei onregelmatig en wij willen over een jaar of twee misschien kinderen. Dat gaat natuurlijk veel van je privéleven vragen. Dus los van dat ik denk dat het fysiek niet haalbaar is [polsblessure], kan ik het bij het thuisfront ook niet helemaal maken.'

Een andere, minder vaak voorkomende reden om de wens te herzien heeft te maken met de teamcultuur. Een enkele respondent geeft aan dat hij tot het inzicht is gekomen dat er binnen een AT een sterke 'machocultuur' heerst en dit past niet bij hem. Deze respondent toont overigens hoe voorkeuren kunnen wijzigen, want hier komt hij gedurende het onderzoek op terug.

De respondent geeft in het eerste interview aan dat hij in eerste instantie bij het AT wilde. Hij zag hen echter een keer trainen en vond dat enorme macho's. Daar voelt hij zich niet bij thuis en daarom is deze wens van de baan. Tijdens het tweede interview herhaalt hij dit. In het derde interview geeft hij aan toch bij het AT te willen. Hij zag in [plaatsnaam] dat er ook andere 'types' bij het AT zaten dan alleen de macho's. Met deze collega's kon hij zich wel identificeren. Die waren ook heel vriendelijk en sociaal.

7.3.4 ***'Ik zou wel graag bij de recherche willen werken'***

Een deel van de respondenten 'speelt' gedurende het onderzoek met het idee om bij de recherche te gaan werken. Dit zijn verhoudingsgewijs vaak vrouwelijke respondenten (zie ook Moberg & Damen, 2020). De voorkeur voor de recherche betreft (in eerste aanleg) vooral de districtsrecherche en in enkele gevallen thematische researcheteams, zoals zeden of mensenhandel. De aantrekkingskracht van de recherche bestaat uit taakinhoudelijke en praktische aspecten. De taakinhoudelijke aspecten gaan ten eerste over het 'achter slot en grendel' krijgen van 'boeven' door middel van opsporingsonderzoek. Het gaat echter niet alleen om de boeven, maar ook om de slachtoffers. Enkele respondenten verwachten dat je binnen een rechercheonderdeel 'echt iets kunt betekenen voor slachtoffers'. Naast het resultaat en de betekenis ervan heeft het opsporen als werk aantrekkingskracht. Verschillende respondenten geven aan dat het uitzoekwerk hen aanspreekt. Het researchewerk biedt meer mogelijkheden tot 'verdieping' dan het werk in het basisteam, zo is hun verwachting. Je kunt je focussen op het dossier, op hoe alles op papier moet komen te staan.

‘Ik mis op straat een stukje verdieping. Het is pleisters plakken en weer door. Als ik bij Zeden ga werken, verwacht ik een verdiepingsslag te maken. Dus daar heb ik veel zin in.’

De praktische aspecten gaan vooral over de grotere mate van regelmaat binnen de recherche in vergelijking met de 24/7-diensten in het basisteam (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2020). Respondenten verwachten dat een functie binnen een rechercheonderdeel beter kan worden gecombineerd met de wensen in hun privéleven. Het gaat dan vaak over het combineren van het werk met het zijn van ouder van een kind. In het verlengde hiervan constateren we dat de wens om binnen een rechercheonderdeel te werken door veel respondenten wat verder in de tijd wordt geplaatst. Men wil veelal eerst nog een paar jaar op straat werken. Soms komt de wens tot een andere functie en een ander organisatieonderdeel sneller als gevolg van verandering in het privéleven.

De respondent geeft ruim een jaar na afronding van de opleiding aan dat hij niet bewust bezig is met volgende loopbaanstappen. Het lijkt hem wel interessant om ooit bij de districtsrecherche te gaan werken. Hij weet echter niet of hij daar (ooit) de kwaliteiten voor heeft. Bijna een jaar later herhaalt hij de wens om in de toekomst bij de recherche te gaan werken. ‘Ik ben er nog niet helemaal uit, maar ik heb wel het gevoel dat ik dat interessant vind. Maar dan heb ik het wel over tien of vijftien jaar, dus niet op de korte termijn.’ Hij denkt dat hij wel voldoening haalt uit researchewerk. Nu haal je iemand binnen en dan hoop je dat de recherche er goed mee verdergaat. Dan mag je dat zelf doen. Bij het laatste meetmoment (bijna vier jaar na afronding van de opleiding) heeft hij gesolliciteerd bij de districtsrecherche. Er waren veel vacatures, dus hij dacht: ‘Dit is mijn kans.’ Er is een tweede kind gekomen en hij wil meer regelmaat in zijn rooster. De onregelmatigheid in het (blauw van het) basisteam valt hem soms zwaar. Daarnaast was hij wel toe aan een nieuwe uitdaging. ‘Ik was ook wel een beetje klaar met die dakloze voor de vijftiengste keer, of met die huiselijke twist waar eigenlijk niets is gebeurd, maar je wel drie kwartier bezig bent om alles rustig te krijgen. Ik had het op een gegeven moment wel een beetje gezien. Weer hetzelfde. Dan denk je van: ‘Hiervoor ben ik niet per se bij de politie gegaan.’

Ook voor het researchewerk geldt dat voorkeuren van respondenten kunnen veranderen. Diverse respondenten hebben zich op de recherche georiënteerd, maar zijn van deze mogelijkheid ‘afgestapt’ omdat de ervaring binnen de teamrecherche hun leerde dat het researchewerk niet bij hen past. De rode draad hierin is dat het researchewerk te veel bestaat uit ‘computerwerk’.

De respondent geeft rondom de afronding van de opleiding aan dat zij de recherche heeft ervaren als ‘superleuk werk’. Het is wel iets dat ze later zou willen doen, maar op dit moment houdt ze het niet vol om negen uur per dag achter een beeldscherm te zitten. Nu wil ze lekker buiten ervaring opdoen. Ruim een jaar later zegt ze dat ze op-

sparing heel leuk vindt. Als ze een leuke zaak heeft, dan wil ze deze ook graag zelf afmaken, maar daar is ‘blauw’ in principe niet voor. Ze zou het het liefst helemaal zelf uitpluizen. Tijdens het laatste interview (bijna vier jaar na afronding opleiding) heeft ze een halfjaar bij de teamrecherche achter de rug. Tijdens die periode heeft ze gemerkt dat ze geen ‘computermens’ is. Ze kan niet de hele dag achter de computer zitten. Dus nu is ze verder aan het kijken: ‘Wat vind ik dan wel leuk?’

7.3.5 *‘Ik wil graag meer betekenen voor mensen’*

Een klein(er) deel van de respondenten oriënteerde zich gedurende het onderzoek op een functie als wijkagent. De reden hiervoor is veelal dat het deze respondenten dankbaar werk lijkt. Sommige respondenten baseren zich op eigen ervaringen met het wijkagentenwerk.

Ongeveer anderhalf jaar na de start van de opleiding vertelt de respondent dat zij hoopt dat zij over tien jaar als wijkagent werkt. Ze heeft in het verleden op een wijksecretariaat van een politieteam gewerkt en toen een goed beeld gekregen van het werk van een wijkagent. De hulpverlening trekt haar aan. De samenwerking met partners ook. Je hebt veel contact met mensen en bent bezig met verschillende problematieken. Tijdens het laatste interview (ongeveer anderhalf jaar na afronding van de opleiding) geeft ze aan dat ze begint met een leer-werkplek voor wijkagent. Dit duurt een jaar en daarna moet ze solliciteren voor een wijkagentfunctie.

Het dankbare werk van de wijkagent hangt volgens de respondenten vooral samen met de hulpverlenende taken van de wijkagent (zie ook Terpstra, 2008, 2019). Volgens hen kun je als wijkagent meer voor mensen betekenen dan in het reguliere ‘blauwe’ politiewerk, dat sterk wordt geassocieerd met de incidentafhandeling. Ook bij de wijkagent worden praktische aspecten genoemd die het werk aantrekkelijk maken: een wijkagent heeft meer autonomie en regelmaat in het werk dan de politieagent in de incidentafhandeling. Er zijn ook respondenten die een functie als wijkagent hebben overwogen, maar daarvan zijn ‘afgestapt’. Zij hebben naar hun collega wijkagenten gekeken en geconcludeerd dat het op dit moment een voor hen onuitvoerbare functie is. Dit komt doordat wijkagenten noodgedwongen (veel) worden ingezet voor de incidentafhandeling. Dit maakt dat er weinig tijd is om invulling te geven aan het wijkwerk (zie ook Van Duijneveldt, 2024; Inspectie JenV, 2021; Terpstra, 2019).

‘Ik was op zoek naar verdieping, maar ben blij dat ik het [solliciteren als wijkagent] niet heb gedaan. Je wordt als wijkagent echt geleefd. Bij ons moet je het wijkwerk vooral tussen de noodhulpdiensten door doen. Dat kan gewoon niet. Je krijgt meer werk en geen tijd. Dat is gewoon niet te doen.’

7.3.6 *'Ik wil wel... worden'*

Door respondenten wordt een variëteit aan andere, specialistische (neven)functies genoemd die hen interessant lijken. Binnen deze categorie wordt motoragent het meest genoemd. Het motorrijden zelf en de autonomie worden vooral als aantrekkelijke aspecten van de functie gezien.

'Ik wil wel motoragent worden. Je hebt veel verantwoordelijkheid en moet zelfredzaam zijn. Je moet zelf keuzes maken. Als je op de auto zit en je collega zegt links, dan ga je links en dan ga je niet discussiëren. Nu moet je zelf keuzes maken. En je moet jezelf redden. Dat is ook een uitdaging.'

Een enkele respondent komt terug van diens wens om motoragent te worden. Dit heeft vooral te maken met het gepercipieerde risico van (politieel) motorrijden.

De respondent geeft tijdens het eerste interview (iets voor de afronding van de opleiding) aan dat ze graag motoragent wil worden. Zij rijdt privé ook motor en beleeft hier veel plezier aan. Ruim een jaar later vertelt ze dat ze geen motoragent meer wil worden. Ze heeft in privétijd bijna een ongeluk gehad. Dit heeft haar meer bewust gemaakt van het risico van motorrijden. 'Over een paar jaar wil ik wel kinderen en dan stap ik sowieso niet meer op een motor. Dus ik heb zoiets van: 'Het [motoragent worden] hoeft van mij niet meer.' Ook mijn vriend en ouders hebben zoiets van: "Doe het niet." Het is te veel risico.'

Naast motoragent wordt familieagent verschillende keren als voorkeur genoemd. Een familieagent is vanuit de politie het tijdelijke aanspreekpunt voor slachtoffers van zeer ernstige incidenten en staat hen en nabestaanden vanuit de politie bij. De respondenten die familieagent (willen) worden, verwijzen hierbij naar de betekenis die dit heeft voor mensen en naar de nadruk die ligt op hulpverlening.

'Ik wil heb de opleiding tot familieagent nu afgerond. [...] Ik vind het super om boeven te vangen, maar ik vind de hulpverlenerskant veel leuker.'

Andere nevenfuncties die regelmatig worden genoemd zijn hondengeleider en bereiden politie (politie te paard). Deze voorkeuren hebben veelal te maken met affiniteit met dan wel liefde voor (deze) dieren. Sommige respondenten ontwikkelen een voorkeur voor een vorm van heimelijk werken, bijvoorbeeld een observatieteam of werken onder dekmantel.

'Die spanning trekt mij aan. Je moet anders overkomen dan wat je bent. Het stiekeme. Je bent eigenlijk constant een toneelstuk aan het opvoeren.'

Daarnaast worden diverse nevenfuncties of disciplines door een enkele respondent genoemd, zoals onderhandelaar of een digitaal specialisme. Verder valt op dat er vrijwel geen respondenten zijn die een voorkeur hebben om te gaan leidinggeven.³¹ Een enkeling denkt wel eens na over een rol als eerstelijns leidinggevende (operationeel expert), maar veruit het overgrote deel van de respondenten is georiënteerd op operationeel politiewerk. Ook een functie als senior GGP wordt door velen niet aantrekkelijk gevonden vanwege de coördinerende en soms³² ook leidinggevende taken.

‘Misschien dat ik uiteindelijk wel een functie hogerop wil, een leidinggevende functie. Maar als ik nu kijk naar collega’s die een stap hoger werken, bijvoorbeeld als senior, die heeft heel veel taken meer en veel meer druk op de schouders. Qua salaris gaat het niet veel omhoog en eigenlijk zit je veel meer binnen. Dat is voor mij eigenlijk een no go. Mijn oom is hoofdinspecteur en die is alleen maar aan het vergaderen.’

7.2.7 ‘Ik zou ooit wel de zorgkant op willen gaan’

Een klein aantal respondenten denkt gedurende het onderzoek (ook) aan functies buiten de politieoperatie. Dit betreft in het bijzonder respondenten die interesse hebben in het werk van ketenpartners van de politie in het domein van zorg & veiligheid. Deze respondenten hebben affiniteit met hulpverlening (zie ook paragraaf 8.2) en zouden hier graag meer mee willen doen dan dat zij op dit moment binnen de politie kunnen doen.³³

‘Er zijn ook wel heel toffe ketenpartners. Ik zou ooit wel de zorgkant op willen gaan en dan vooral de psychische zorgkant. Dat komt ook wel door het project op het gebied van personen met verward gedrag dat ik heb geleid. Daarin heb ik hun kant van het verhaal ook gezien. Dat is ook wel erg interessant om mee bezig te gaan. Maar op korte termijn zeker niet. Ik heb het hier goed naar mijn zin.’

Daarnaast worden de afdelingen openbare orde en veiligheid van gemeenten verschillende keren als mogelijke werkgever buiten de politie genoemd.

‘Je kunt zoveel kanten op binnen de politie, dus ik denk dat ik me nog wel even vermaak. Het enige zijspoor dat mij wel interessant lijkt, is een team ondermijning bij de gemeente. Dat moet je dan echt doen als je graag een 9-tot-5-baan wil.’

31 Deze bevinding wijkt af van een vergelijkend onderzoek dat in enkele Europese landen is uitgevoerd en waarin is geconstateerd dat er relatief veel aspiranten de ambitie hebben om te gaan leidinggeven (zie Moberg & Damen, 2020). Dit verschil kunnen wij niet verklaren. Het doet wel vermoeden dat leidinggeven onder politiegagenten niet als een aantrekkelijke rol wordt gezien.

32 Er zijn verschillen tussen basisteams met betrekking tot de invulling van de functie van senior GGP.

33 Voor sommigen is de hbo-eis voor dit soort functies een obstakel, omdat zij niet over een afgeronde hbo-opleiding beschikken en verwachten dat het hen ook veel moeite kost om een hbo-opleiding te halen.

Tot slot wordt een onderdeel binnen de politie genoemd, maar buiten de politieoperatie: de Politieacademie. Een aantal respondenten lijkt het leuk om les te geven aan de Politieacademie.

7.3.8 *'Ik ben er wel trots op dat ik dit nu mag gaan doen'*

In onderstaande tabel 7.1 wordt weergegeven welke functie en taakaccent en/of nevenfunctie de respondenten tijdens het laatste interview (T3) hadden. Op dat moment waren respondenten:

- uit cohort 1 ruim anderhalf jaar klaar met hun opleiding
- uit cohort 2 ongeveer drie jaar klaar met hun opleiding
- uit cohort 3 ongeveer vier jaar klaar met hun opleiding

Bij de tabel zijn twee opmerkingen van belang. De eerste opmerking is dat de taakaccenten en nevenfuncties veelal zijn gegroepeerd. De tweede opmerking is dat respondenten meerdere taakaccenten kunnen hebben of werkzaam kunnen zijn in een combinatie van taakaccent en nevenfunctie. Dit maakt dat de taakaccenten/nevenfuncties niet optellen tot het bovenliggende getal.

Tabel 7.1. Functies van respondenten bij laatste interview

	Cohort 1	Cohort 2	Cohort 3	Totaal
Generalist GGP zonder taakaccent en/of nevenfunctie	6	3	-	9
Generalist GGP met taakaccent en/of nevenfunctie	5	7	6	18
– Zorg & veiligheid/jeugd/dieren		(4)	(2)	(6)
– Ondernijning	(1)		(3)	(4)
– Evenementen/bestuurlijk		(1)		(1)
– TCO/vertrouwenspersoon		(1)	(1)	(2)
– ME/AE/OG/BE	(1)	(4)	(2)	(7)
– Praktijkbegeleider PO21	(2)	(2)	(1)	(5)
– Familieagent			(1)	(1)
– Motor/biker	(1)			(1)
Andere functie:	3	2	3	8
– Wijkagent	(1)	(1)	(1)	(3)
– Districtsrecherche			(1)	(1)
– Regionale recherche	(2)			(2)
– Dienst operationele samenwerking			(1)	(1)
– Dienst operationeel centrum		(1)		(1)
Buiten politieoperatie			1	1
– Fulltime docent			(1)	(1)
Exit zonder inzicht in functie bij T3	4	3	3	10
Totaal				46

Bovenstaande tabel maakt duidelijk dat het overgrote deel van de respondenten (exit zonder inzicht in functie niet meegerekend) tijdens het laatste interview een functie heeft als generalist GGP. Hiervan heeft een derde geen taakaccent en/of nevenfunctie.

Dit zijn (logischerwijs) vooral respondenten uit cohort 1 en in mindere mate uit cohort 2. Het overgrote deel heeft wel een taakaccent en/of nevenfunctie. Dit zijn vooral nevenfuncties in het 'hogere geweldsspectrum', taakaccenten in het domein van zorg & veiligheid (huiselijk geweld, eengerelateerd geweld, stalking, personen met onbegrepen gedrag, inclusief jeugd) en praktijkbegeleider. Ook ondermijning (soms ook in de vorm van taakaccent 'hennep') komt geregeld voor. Een kwart van de respondenten heeft geen functie meer als generalist GGP. Deze respondenten werken vooral als senior GGP wijkagent binnen het basisteam of als generalist tactische opsporing binnen de districtsrecherche of regionale recherche.

Er zijn tussen respondenten verschillen in het moment waarop en de wijze waarop de (eventuele) loopbaanstappen tot stand zijn gekomen. Met betrekking tot de timing is de diversiteit groot. De een heeft drieënhalf jaar na afronding van de opleiding geen taakaccent of nevenfunctie, terwijl de ander bij het team Zeden van de regionale recherche werkt. Het een is overigens niet beter dan het ander. Hierbij speelt mee dat het perspectief van respondenten verschilt. De een is de politieorganisatie binnengekomen met een doorstroomdoel of formuleert dit al relatief snel na het instroommoment voor zichzelf, terwijl de ander hier niet of minder mee bezig is (zie ook paragraaf 7.3.2). De een oriënteert zich meer op het 'daar en straks' en de ander meer op het 'hier en nu'. De een zegt 'ik ben al drie jaar hoofdagent' en de ander formuleert dit als 'ik ben pas drie jaar hoofdagent'.

Voor taakaccenten en nevenfuncties geldt dat er in de regel sprake is van een belangstellingsregistratie in het basisteam. Dit wil zeggen dat eenieder – die in aanmerking komt – diens belangstelling kenbaar kan maken. Dit leidt niet voor iedereen tot het gewenste resultaat.

'Qua taakaccenten sta ik een beetje stil. Ik wil praktijkcoach worden en dat is ook toegezegd, maar er worden geen stappen ondernomen door degene die erover gaat. Dat vind ik vervelend. Ik ben bijna twee jaar klaar met de opleiding en sta een beetje stil in mijn ontwikkeling en wil graag door. Zij vinden dat ik net klaar ben, maar ik denk: "Ik ben al twee jaar klaar." Ik ben natuurlijk nog niet vakbekwaam, maar we hebben veel dezelfde meldingen. Meer ervaren collega's hebben bij heftige incidenten ook dat ze het soms even niet meer weten. In dat opzicht is vakbekwaamheid een lastig punt. [...] Ik heb nu een gesprek aangevraagd met degene die erover gaat, want er is wel een toezegging gedaan.'

Het overgrote deel van de respondenten wordt door de teamleiding of een collega gevraagd of zij interesse in een taakaccent of nevenfunctie hebben. Vervolgens vindt er in meer of mindere mate een selectie plaats. Bij een positieve uitkomst moet er een cursus of opleiding worden gevolgd om het taakaccent of de nevenfunctie goed te kunnen vervullen. De respondenten die de kans hebben gekregen om een taakaccent of neven-

functie te vervullen, beschouwen dit veelal als een blijk van vertrouwen in en waardering voor hun functioneren.

'Ik ben praktijkcoach geworden voor studenten [binnen een jaar na afronding opleiding]. Ik ben er wel trots op dat ik dit nu mag gaan doen. Het is goed voor mijn zelfvertrouwen dat leidinggevendens mij vertrouwen om dit werk te gaan doen. Het betekent dat ik mijn maatje goed in de gaten moet houden en niet meer alleen kan focussen op mijzelf. Dat is af en toe wel een uitdaging als de situatie complex wordt.'

De intensiteit van het opleiden is divers. Van een cursus van enkele dagdelen tot een opleiding van enkele weken. Vooral de opleidingen voor OG en AE zijn intensief in termen van tijd en in fysiek-mentale zin. Hierdoor hebben deze opleidingen volgens respondenten een sterk vormend effect.

'Deze opleidingen [OG en AE] hebben mij wel meer gevormd dan de hele politieopleiding. Ik ben er echt wel over mijn grenzen heen gegaan. Meerdere keren. Op het moment dat je denkt dat je echt niet meer kunt [fysieke inspanningen], ben je eigenlijk nog maar op de helft. En je gaat door, want er is een reden voor. Dat is intrinsieke motivatie bij mij. Ik heb vaak gedacht "dat gaat nooit meer lukken", maar daar zet je je overheen. En dat doorzettingsvermogen neem ik mee. Als ik in een moeilijke casus zit en ik weet het even niet meer, dan ga ik daarnaar terug.'

Een taakaccent of nevenfunctie is niet in alle gevallen vrijwillig. Vooral voor praktijkbegeleider en de ME geldt dat er dusdanig veel mensen nodig zijn dat er van respondenten wordt verwacht dat zij 'bijdragen' (zie ook Çelik et al., 2022). Soms is het meer een mededeling dan een vraag.

'Ik moet verplicht de ME in. Dat word je gewoon medegedeeld. De ME heeft mensen nodig en het team moet leveren. De teamleiding heeft ervaring met overleggen en dat werkte niet. Dus nu wijzen ze mensen aan en dan meer degene die nieuw is. Ik wil geen stampij maken, maar de opleiding komt nu dichterbij en ik heb geen zin. De opleiding lijkt me nog wel interessant, maar het werk lijkt me niet leuk. Er zijn collega's die vertellen dat je in de bus kunt kaarten en je piketvergoeding krijgt, maar het lijkt mij verschrikkelijk. Het sluit niet aan bij mijn ambities en interesses in het politiewerk.'

In geval van een andere functie is de loopbaanstap (in de regel) groter. Dit komt doordat er veelal sprake is van een verandering van discipline (bijvoorbeeld recherche) en/of team (bijvoorbeeld ander basisteam) en/of schaalniveau (bijvoorbeeld in geval van wijkagent). Daarnaast is geregeld sprake van een oriëntatie op de nieuwe functie of van een leer-werktraject. De respondenten die een andere functie zijn gaan vervullen, beschouwen dit allemaal als een relatief snelle verandering. Dit geldt vooral voor de respondenten van cohort 1 en 2.

'Toen ik eigenlijk net klaar was met de opleiding zag ik een poster hangen waarop stond dat ze mensen zochten bij het team Zeden. Ik heb even getwijfeld of het niet te vroeg was, maar ik heb het toch gedaan en werd aangenomen. Een paar mensen zeiden wel dat ze het heel vroeg vonden om nu al van straat naar een andere afdeling te gaan: "Niemand gaat zo snel naar Zeden." Ik snap dat wel. Het is ook vroeg. Maar voordat ik bij de politie kwam, heb ik in de zorg gewerkt. Dat thema spreekt me nog steeds erg aan. Op straat vond ik de meldingen met huiselijk geweld of dat soort dingen altijd superinteressant.'

De ervaring dat sommige collega's het (te) vroeg vinden om een andere functie te gaan vervullen, hebben meer respondenten opgedaan. Wanneer deze collega's een leidinggevende functie vervullen, kan het ook een blokkade zijn om de gewenste loopbaan-stap te maken. Leidinggevendens lijken veel invloed te (kunnen) hebben op de loopbaanontwikkeling.³⁴

'Ik ben wel trots op mezelf. Het is gewoon best wel een stap [wijkagent] die ik wel snel heb gezet. Ik had eerst het idee om op het eigen bureau te solliciteren, maar van mijn ploegchef [operationeel expert] kreeg ik een reactie die mij een beetje ontmoedigde. Hij begon over de ervaring die je nodig had en dat ik wel brigadier zou worden en dat soort dingen. Op mijn bureau hadden ze me wel een stage aangeboden. Dat ben ik gaan doen, maar toen kwam er op een ander team een plek vrij. Ik heb daar een gesprek gehad met de ploegchefs van de wijkzorg en die waren super enthousiast en toen dacht ik "ik ga gewoon solliciteren". Waarom niet? En dat is dus gelukt.'

Enkele respondenten lopen in de eerste jaren na het afronden van de opleiding hun eerste teleurstellingen op in selectieprocessen (zie ook paragraaf 9.3.1). Hoewel zij hierdoor negatiever kunnen gaan kijken naar hun carrièremogelijkheden (Nieuw-kamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007), geldt voor veel van deze respondenten dat de teleurstelling tijdelijk is. Er dienen zich veelal nieuwe kansen aan die wel worden verzilverd.

Het is tot slot van belang op te merken dat enkele respondenten zijn benaderd om mee te solliciteren voor een nieuwe functie binnen de politie, maar dit nog niet willen. Deze respondenten zijn van mening dat zij op dit moment doen wat zij het liefste doen: politiestraatwerk.

'Ik heb nog geen vast loopbaantraject voor ogen. Ik werd toevallig een paar weken geleden aangesproken door een collega van een ander bureau, die ziet heel erg een wijkagent in mij. Dus die probeert mij naar haar bureau te trekken en die zegt elke keer van: "Er komt nu een functie voor wijkagent vrij." Die ziet heel veel potentie in

34 Dit blijkt ook de ervaringen van respondenten en wordt soms ook door respondenten geëxpliciteerd, bijvoorbeeld 'er is veel mogelijk, maar je moet wel de juiste lijntjes en leidinggevendens kennen'.

mij. Dat streelt aan de ene kant wel heel erg mijn ego en aan de andere kant vind ik het ook wel heel erg lastig. Het gaat mij niet om die rang op mijn schouders. Ik weet dat ik met gemak hoofdinspecteur kan worden, gezien mijn achtergrond [juridische achtergrond]. Ik doe op dit moment gewoon wat ik het liefst doe. Ik doe het niet voor een rang. Ik doe nu ook seniorwerk, terwijl ik niet de rang van senior heb. Heel veel mensen zeggen: "Daar moet je wat mee doen." [zorgen dat je wordt bevorderd]. Maar het gaat mij om het werkplezier. Wat kan het mij schelen wat ik op mijn schouders heb zitten.'

Dat wat deze respondent het liefste doet – het politiestraatwerk in de context van het basisteam – wordt in het derde deel van dit boek verdiept in enkele kernthema's in het socialisatieproces. Wij gaan daar nader in op het leren van het politievak, de ontwikkeling van de motivatie, de verhouding tot de organisatie en op de persoonlijke veranderingen die de respondenten doormaken.

Deel III Kernthema's in het socialisatieproces

8 Leren van het politievak

In de jaren dat wij de respondenten hebben gevolgd, hebben zij zich ontwikkeld in de uitoefening van het politievak.¹ Zij kwamen ‘binnen’ bij de politie en wisten vrijwel ‘niets’ en enkele jaren later gaven zij veelal aan dat zij het politievak ‘onder de knie’ hadden. Kortom: zij hebben het politievak geleerd. In de hoofdstukken 5 tot en met 7 is in chronologische zin ingegaan op het leerproces. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan het leerproces als thema. In paragraaf 1 gaan we in op leervoorkeuren van respondenten. In paragraaf 2 staat de ontwikkeling van de eigen werkstijl centraal.

8.1 Voorkeuren in het leren van politiewerk

Wat is ‘leren’? Dit onderzoek is niet bedoeld om dit begrip vanuit allerlei perspectieven te bekijken en te operationaliseren, dus we kiezen voor een eenvoudige, brede definitie: ‘the things you do, when you don’t know what to do’ (Claxton, 1999). Mensen doen dingen om iets te leren. De uitkomsten van de interviews maken duidelijk dat respondenten uiteenlopende dingen (moeten) doen om het politievak te leren. In de ordening en uitwerking hiervan zijn de leervoorkeuren van Ruijters (2017) een bruikbaar raamwerk om deze dingen te duiden.² Een leervoorkeur heeft betrekking op de voorkeur voor de context waarin het leren plaatsvindt. Iedereen leert op diens eigen manier en heeft een eigen leerprofiel waarin de leervoorkeuren een eigen onderlinge verhouding hebben. Wij gebruiken de leervoorkeuren hier slechts om de uitspraken van respondenten over hun eigen manier van leren te ordenen (zie ook Charman, 2017). Hierbij moet worden opgemerkt dat het leren van een bepaalde taak binnen het politiewerk vaak plaatsvindt door te leren in verschillende contexten waarin het onderscheid tussen school en praktijk het hoofdonderscheid is. Hieronder een citaat ter illustratie.

‘Bijvoorbeeld het voeren van slechtnieuwsgesprekken. Op de academie krijg je het natuurlijk van tevoren. Dan denk je van: “Geen idee hoe dat werkt en het lijkt me best moeilijk om te doen.” Dan ga je met de docent in gesprek daarover. Hoe gaat zo’n slechtnieuwsgesprek normaal gesproken en wat is eventueel een fijne manier om het te doen? Dan heb je een paar lessen waarin je oefent. In de praktijk krijg je vervolgens op een gegeven moment het eerste slechtnieuwsgesprek. Dan denk je toch even: “Hoe zat

1 Het politievak moet hier worden opgevat als het politiestraatwerk in de 24/7-dienst.

2 We beperken ons tot de vijf ‘oorspronkelijke’ leervoorkeuren (na verloop van tijd zijn er twee leervoorkeuren toegevoegd die we hier niet meenemen).

dat ook alweer op de academie, hoe ging dat ook alweer?” Je neemt jezelf voor: goed voorbereiden, alle informatie die je hebt goed voor jezelf helder hebben en goed de informatie van het eventuele slachtoffer of wat dan ook verifiëren bij de persoon die de deur opendoet. Dan merk je dat het voor jezelf gewoon fijn is dat je gestructureerd het gesprek aangaat. Er zullen vanaf de andere kant heel veel vragen komen waar je geen antwoord op hebt. Maar dan heb je in ieder geval jouw boodschap op een zo duidelijk mogelijke manier overgebracht aan degene die het slechte nieuws ontvangt. Dus dat vond ik wel echt fijn: dat je dat tijdens de opleiding kunt oefenen en wat handvatten aangereikt krijgt en dat het in de praktijk ook gewoon zo uitwerkt.’

Bovenstaand citaat laat zien hoe een politietraak wordt geleerd door gebruik van verschillende manieren van leren. Het politieonderwijs bestaat uit verschillende leercontexten – kennis tot je nemen, oefenen, uitproberen in de praktijk – en dit heeft tot gevolg dat het leren per definitie op verschillende manieren plaatsvindt. Dit neemt tegelijkertijd niet weg dat respondenten bepaalde voorkeuren hebben. Hieronder worden de verschillende leervoorkeuren behandeld. De volgorde in behandeling van de leervoorkeuren is gebaseerd op de mate waarin een bepaalde manier van leren door respondenten is benoemd. We gaan eerst in op de leervoorkeuren die in de praktijk plaatsvinden, omdat vanuit het overgrote deel van de respondenten aangeeft dat zij het liefst in de praktijk, ervaringsgericht leren (zie ook Beerepoot et al., 2007; Chan, 2003; Charman, 2017; Fielding, 1988; Hoel & Dillern, 2022; Winnaess, Damen & Thomasen, 2020).

8.1.1 ***De kunst afkijken: anderen observeren en (niet) overnemen***

De kunst afkijken vindt plaats in de praktijk, door het optreden van collega's te observeren en daar iets uit over te nemen om toe te passen in het eigen optreden. Een groot deel van de respondenten heeft in de interviews (meermaals) aangegeven dat deze manier van leren hun voorkeur heeft (zie ook Beerepoot et al., 2007).

‘Ik zie het liefst eerst even een voorbeeld van hoe een collega iets oplost. En dan maar gewoon zelf doen eigenlijk, daar leer ik in ieder geval het meest van.’

De kunst afkijken vindt plaats tijdens de praktijkperioden van de opleiding én na afronding van de opleiding. Tijdens de opleiding is de praktijkcoach voor veel respondenten een belangrijk rolmodel (zie ook Charman, 2017; zie ook paragraaf 6.5.1). Dit wil zeggen dat manieren van optreden van de praktijkcoach in meer of mindere mate worden overgenomen door de aspirant. Er zijn respondenten die de manieren van optreden van de praktijkcoach aan het begin van hun loopbaan min of meer volledig overnemen (zie ook paragraaf 6.5.1). Dit zijn echter uitzonderingen. De meeste respondenten geven aan dat de praktijkcoach weliswaar een belangrijk voorbeeld is, maar dat zij verschillende collega's observeren en onderdelen van het handelingsrepertoire

van die collega's overnemen in hun eigen manier van optreden. Dit proces begint tijdens de (latere) praktijkperioden tijdens de opleiding¹ en gaat na de opleiding door.

'Op straat zie je dingen van ervaren collega's. Bij een aantal dingen denk je: "Hier sta ik niet achter" of "Dit is niet wat ik fijn vind". Maar er zijn ook dingen waarvan je denkt: "Dat neem ik mee, want daar voel ik me denk ik prettig bij, dat is handig om in de toekomst op straat te gebruiken." Dus ik probeer van iedereen wat af te snoepen, te zien, te leren. Daar probeer ik mijn eigen ding van te maken. Dat is een beetje wat ik doe.'

Bovenstaand citaat bevat een punt dat voor meer respondenten geldt: het selecteren van gedragingen of manieren van optreden van collega's door aspiranten en beginnende politieagenten vindt (mede) plaats op basis van hun opvattingen over goed politiewerk. Zij nemen manieren van handelen over die bij de eigen persoon passen (zie ook Beerepoot et al., 2007). Op deze wijze ontwikkelen zij hun eigen werkstijl of identiteit als politieagent (zie ook Chan, 2003; Charman, 2017; zie de volgende paragraaf).

'Ik heb geen rolmodel. Ik heb wel dat ik bepaalde aspecten zie bij collega's waarvan ik denk: "Dat is een mooie kant." Maar het is niet zo dat er iemand is van wie ik denk: "Zo wil ik ook worden." Ik realiseer me ook: dat gaat het toch niet worden, want ik ben [naam respondent] en ik kan wel doen alsof ik zo'n iemand ben, maar als je niet zo bent, dan werkt dat ook niet.'

Enkele respondenten merken op dat zij bij de kunst afkijken vooral alert zijn op collega's die bepaalde manieren van optreden onder de knie hebben, die zij (veelal) als beginnende politieagent nastreven, maar nog niet eigen hebben gemaakt of die zij niet gewend zijn (zie ook paragraaf 8.2.2). Aan collega's die als voorbeeld kunnen dienen, wordt soms specifiek gevraagd "mag ik met jou mee".

"[naam collega] is ook niet lang en ook nog heel tener. Dus ik was wel even benieuwd hoe zij het doet [in interactie met burgers]. Toen heb ik ook expres gezegd van: "Ik wil even een keer met jou mee" [rondom afronding opleiding]. Toen heb ik dingen gezien waarvan ik dacht: "Nou, zo zou ik het niet doen, want dat is heel chaotisch." Maar zij is ook heel erg de-escalerend. Zij kan heel goed praten, praten, praten. Mensen worden echt rustig van haar. Dat is zo knap. Dat zou ik ook wel meer willen kunnen.'

We merken tot slot op dat het observeren van het optreden van collega's bij sommige respondenten ook leidt tot uitgesproken opvattingen over wat zij in ieder geval niet van een collega willen afkijken (zie ook paragraaf 8.2.1).

1 Het wordt door sommige praktijkcoaches ook gestimuleerd door ervoor te zorgen dat de student met veel verschillende agenten meegaat, zodat er verschillende stijlen kunnen worden geobserveerd (zie ook paragraaf 6.5).

'Ik heb heel veel gewerkt met een student uit mijn klas die ook in hetzelfde basisteam zit. Ik heb gekeken van: "Hoe sta jij nu een burger te woord". En dan zie ik dat hij echt op zijn strepen staat. "Ik ben politie en naar mij moet je luisteren." Als hij bijvoorbeeld een bekeuringsgesprek heeft, dan heeft hij een hele harde en strenge toon. Als je alleen maar zo kunt zijn, dan leidt dat alleen maar tot irritaties bij een burger en soms escaleert het ook nog. Dus ik heb mijzelf voorgenomen om nooit zo te worden. Je kunt ook uitleggen waarom iemand een bekeuring krijgt en dat op een vriendelijke toon zeggen. Want dan krijgen mensen begrip. Dan krijg je toch van de helft van de mensen een hand en bedankje aan het einde van het gesprek. Dat is wel het voornaamste dat ik heb meegenomen voor de komende jaren in mijn werk: de manier van praten doet een hele hoop.'

8.1.2 **Ontdekken: in het diepe springen**

Ontdekkend leren vindt plaats in de dagelijkse gang van zaken en de onverwachte gebeurtenissen die zich voordoen (Ruijters, 2017). De lerende zoekt daar diens eigen weg in. Een groot deel van de respondenten heeft in de verschillende interviews (impliciet) aangegeven dat ontdekken een belangrijke rol heeft gespeeld in het eigen leerproces. De dominante redenering is: je kunt het politievak maar beperkt leren 'op het droge'. Dit wil zeggen: in de klas kun je niet worden voorbereid op de specifieke kenmerken van iedere situatie. Je moet het politievak leren door 'in het diepe te springen' en te doen (zie ook Charman, 2017). Door vaker in hetzelfde type situaties terecht te komen en erin op te treden, leer je dit optreden onder de knie te krijgen. De reflectie op het eigen optreden met collega's – tijdens de opleiding is dit in het bijzonder de praktijkcoach – is hierbij belangrijk.

'Je krijgt een basis op de Politieacademie, maar de werkelijkheid is altijd anders. Uiteindelijk leer je pas als je de straat op gaat. Wij kunnen zoveel casussen oefenen als we willen, maar op straat gaat het altijd net iets anders. Er is een andere omgeving en er is een andere sfeer bij.'

Ontdekkend leren vindt plaats gedurende de praktijkperioden van de opleiding en na afronding van de opleiding. Tijdens de praktijkperioden wordt de stap van de derde naar de tweede 'man' in de politieauto door respondenten ervaren als een belangrijke stap in het leerproces (zie ook paragraaf 6.2.3): je rijdt alle meldingen en doet volledig en volwaardig mee in het optreden in de situatie. Dit heeft tot gevolg dat de student terechtkomt in allerlei situaties die aanvoelen als 'in het diepe springen'.

'Ik leer het meest van de praktijk. De meldingen draaien. Dan maak je de onverwachte dingen mee waarin je nog niet goed weet wat te doen. Gewoon doen en zien hoe het loopt. En dan stoeien met je collega van: "Joh, wat is hierin de beste oplossing."'

Na afronding van de opleiding valt er – zoals eerder aangegeven (zie paragraaf 7.1.6) – nog steeds voldoende te ontdekken. De beginnende politieagent komt met regelmaat in situaties terecht waarin die niet precies weet wat te doen. Veel respondenten geven aan dat zij in deze situaties ‘gewoon’ gaan doen en kijken hoever ze met uitproberen komen. Al doende leert men.

‘Vandaag had ik dienst met een collega die één periode eerder in het basisteam is geplaatst en dus ook vrij nieuw is. Dan kom je iets tegen en dan ga je zo’n zaak draaien, dat is gewoon een beetje pionieren. Daar leer ik het meeste van. Door het gewoon te doen. Dat ze zeggen: “Succes, en als het niet lukt, dan hoor ik het wel.” Dat geeft je op een gegeven moment ook zelfvertrouwen.’

Ontdekkend leren gaat – onvermijdelijk – gepaard met het maken van ‘fouten’. Dit wil zeggen dat het optreden in de situatie of het afhandelen van de situatie niet gaat zoals het zou moeten gaan. Van deze fouten wordt volgens respondenten geleerd (zie ook Charman, 2017). Het inzicht dat men krijgt in hoe het (wel) had gemoeten, wordt meegenomen naar de volgende keer.

‘Het zijn vooral bepaalde meldingen waar je veel van leert. Dan ga je er op een manier in en blijkt later dat je het anders had moeten aanpakken. Dus als ik fouten maak, dan komt het de volgende keer natuurlijk wel omhoog van: “De vorige keer heb ik het zo gedaan, toen werkte het niet, en nu moet het zo.” Dat soort momenten maken je wel tot de politieagent die je dan later wordt.’

Deze manier van leren veronderstelt wel dat degene die leert geen angst heeft om fouten te maken, want dit is – zo redeneren de respondenten – een blokkade om initiatief te nemen en uit te proberen. De respondenten verschillen in de mate waarin zij ‘bang’ zijn om fouten te maken. Er zijn respondenten die aangeven dat zij vanaf de start van de opleiding geen angst hebben gehad om fouten te maken. Deze respondenten ‘doen gewoon’.

‘In die drie jaar als student merk je wel gewoon dat je echt student bent. Je leert gewoon veel, je leert allemaal nieuwe dingen, je maakt veel fouten en daar leer je het meeste van: van gewoon lekker doen en fouten maken. Daar ben ik wel achter gekomen. Gelukkig ben ik ook niet bang om fouten te maken, want ik heb gewoon zoiets van: “Ik doe het, en als het fout is, dan hoor ik het vanzelf wel.” Dat maakt dat ik veel dingen durf te doen. Ik doe het gewoon, weet je.’

Er zijn echter ook respondenten die bij de start en gedurende de opleiding angst hebben gehad om fouten te maken. Zij verwachtten van zichzelf dat alles in één keer goed moest en hadden daardoor soms moeite om initiatief te nemen. Zij waren (te) afwach- tend. Deze respondenten hebben naar eigen zeggen tijdens de opleiding geleerd dat

fouten maken ‘mag’. Zij hebben de verwachting dat alles in één keer goed moet enigszins los kunnen laten. Dit bood ruimte om te gaan ontdekken.

‘In het begin vond ik het eng om fouten te maken. Ik wilde alles goed doen en voelde me op een gegeven moment heel onzeker als dingen fout gingen. Dat zagen ze ook aan mij. Het knaagde aan me. Daar heb ik een gesprek over gehad en toen viel die angst weg. Toen ging mijn opleiding en alles allemaal een stuk beter.’

Het bovenstaande citaat bevat een punt dat ook andere respondenten hebben gemaakt: het helpt als leidinggevend en directe collega’s (onder wie de praktijkcoach) aangeven dat het maken van fouten bij het leerproces van de student hoort en dus helemaal niet erg is (zie ook paragraaf 7.1.4).

‘Ik ben wel perfectionistisch. Ik wil laten zien dat ik het kan en mij bewijzen. Dat maakt me ook wel onzeker, want ik weet nog niet alles [ongeveer twee jaar na start opleiding]. Maar ik merk wel dat ik dit [alles goed ‘moeten’ doen] langzamerhand wat meer heb losgelaten. De praktijkcoach heeft ook wel gezegd van: “Je bent student, je kunt nog niet alles weten, je hebt nog niet alles meegemaakt.” Hij zei ook: “Heel goed dat je graag dingen goed wilt doen, maar je kunt niet alles in één keer goed doen.” Dat heeft me wel geholpen. Ik heb nu wel het gevoel dat ik niet bang hoeft te zijn om een keer een foutje te maken. Dat zeggen ervaren collega’s ook. Dat hoort er ook gewoon bij. Dat hebben zij ook nog steeds. Dat is gewoon fijn om als student mee te krijgen. Dat je dus foutjes kunt en mag maken.’

De ervaringen van de aspiranten maken daarnaast duidelijk dat het ontdekkend leren in veel gevallen wordt begeleid door de praktijkcoach. De boodschap ‘je mag fouten maken’ gaat veelal hand in hand met ‘ik laat je niet zwemmen’ (zie ook paragraaf 6.5.1). Hiermee wordt bedoeld dat de praktijkcoach als ‘bekwame ander’ in de buurt is om te helpen als de student vastloopt. Dit is eveneens een boodschap die studenten vertrouwen geeft om in het diepe te springen.

Respondenten lijken te verschillen in de behoefte die zij hebben aan begeleiding bij ontdekken. De ene respondent heeft de voorkeur om het direct zelf te doen, terwijl de ander de voorkeur geeft aan een combinatie van eerst de kunst afkijken en daarna zelf uitproberen. Dit impliceert dat maatwerk belangrijk is: rekening houden met de zelfstandigheid en leervoorkeur van de student (zie ook Buijs & Nieuwenhuis, 2021; Çelik et al., 2022).

‘Ik vind het fijn om eerst bij een ander te kijken in plaats van direct in het diepe gegooid te worden. Aan het begin had ik het gevoel dat dit niet paste bij de politie, maar later ontdekte ik dat het ook te maken had met mijn eerste praktijkcoach. Mijn tweede praktijkcoach begreep wel hoe ik leerde. Die liet me eerst een paar keer kijken en het daarna zelf doen.’

Uit de gesprekken in de fase na afronding van de opleiding blijkt dat de kans op het maken van fouten in deze fase in zekere zin toeneemt. Als beginnende politieagent werk je zelfstandiger dan als student en soms is de beginnende politieagent de meest ervaren politieagent ter plaatse (zie ook paragraaf 7.2.2). Dit heeft tot gevolg dat er vaker leiding moet worden genomen in de aanpak en dat de beginnende politieagent dus beslissingen moet nemen die relatief vergaande consequenties kunnen hebben. Er kunnen in deze fase daardoor – anders gezegd – grotere fouten worden gemaakt.

‘Ik kwam laatst in een situatie waarbij iemand gewond was geraakt. Dat vroeg om nader onderzoek, dus ik besloot dat het een PD [plaats delict] werd. Dat is dan de eerste PD waar je zelf toe besluit. En ik besloot iemand aan te houden als verdachte. Al die keuzes moet je goed kunnen onderbouwen. Achteraf klopte het niet. Ik had het anders moeten doen. Bij de volgende keer weet ik dat en zal ik het anders doen.’

Bovenstaand citaat betreft een situatie waarin er bevoegdheden worden ingezet en er toetsing plaatsvindt door een hulpofficier van justitie. Als er iets fout gaat, dan wordt dit (veelal) geconstateerd en teruggekoppeld aan de beginnende politieagent. In situaties waarin fouten minder evident zijn, is die terugkoppeling niet vanzelfsprekend. Verschillende respondenten merken – zoals eerder aangegeven (zie paragraaf 7.1.6) – op dat zij als beginnende politieagent behoefte hebben aan kritische feedback op hun optreden, maar dit niet of onvoldoende krijgen. Hun leerproces wordt hierdoor – naar eigen zeggen – belemmerd (zie ook Beerepoot et al., 2007).

8.1.3 **Participeren: gesprekken met collega’s**

Participerend leren wil zeggen dat er wordt geleerd door gesprekken tussen mensen (Ruijters, 2017). In deze gesprekken worden ervaringen en perspectieven uitgewisseld en wordt ook feedback gegeven. Een deel van de respondenten geeft in de interviews aan dat zij veel leren van de interactie met collega’s in het basisteam, die onder andere plaatsvindt ‘op de auto’, tijdens (de)briefing en ‘aan de koffietafel’. Deze interactie heeft een divers karakter. De leersituaties doen zich vooral voor in gesprekken die plaatsvinden in de context van een ‘koppel’ dat samen in situaties optreedt. In deze context worden situaties voorbesproken en nabesproken. Dit proces gaat in meer of mindere mate ook (vlak) na de opleiding door.

‘Ik leer op dit moment [na afronding opleiding] het meest aan de hand van situaties die je met elkaar nabesprekt. Zeker als er meerdere collega’s bij een inzet betrokken zijn, nemen we altijd wel even door van: “Goh, hebben we dit nu goed aangepakt of hadden we het anders kunnen doen?” Dat is denk ik wel heel belangrijk. Verhalen van anderen zijn leuk, maar daar haal je niet altijd een leermoment uit, omdat je er zelf niet bij bent geweest en het vaak toch contextafhankelijk is.’

Bovenstaande respondent benoemt een punt dat ook door anderen is aangegeven: er wordt af en toe wel wat geleerd van de verhalen die aan elkaar worden verteld (zie ook Van Hulst, 2013), maar leren is niet de belangrijkste functie van deze vorm van interactie (zie ook Rowe, 2023). Het aan elkaar vertellen van – vaak humoristisch bedoelde – verhalen over incidenten die hebben plaatsgevonden, wordt door respondenten vooral gezien als ‘politiecultuur’ (zie paragraaf 10.2.1) en niet zozeer als leerproces.

‘Aan de koffietafel is het vaak gewoon een vorm van vermaak. Maar als ik dingen hoor van: “Hé wacht even, dat is handig”, dan haal ik er wat lessen uit natuurlijk. Maar over het algemeen neem ik het met een korreltje zout.’

Het nabespreken van situaties heeft voor een deel het karakter van het geven van feedback. Vooral tijdens de opleiding hebben de respondenten geregeld feedback op hun handelen ontvangen (zie ook Van Hulst, 2013). Deze feedback hebben ze vooral gekregen van hun praktijkcoach en in mindere mate van andere collega’s. Respondenten geven aan dat zij hiervan leren.

‘We hadden een aanrijding en toen waren er al omstanders en andere hulpverleners aanwezig die aan het helpen waren, dus toen heb ik niet veel gedaan. Mijn collega zei na de melding dat ik gegevens had kunnen opschrijven van omstanders. Ik vond dat niet nodig, want het waren geen getuigen. Mijn collega zei: “Slachtoffer willen vaak graag weten wie hen heeft geholpen.” Die collega had dit in het verleden geleerd met dit soort zaken en dan vind ik het heel fijn dat mijn collega mij dit leert. Het zijn praktische ervaringen die je meekrijgt van collega’s. Het zijn van die kleine dingen waar je heel veel aan hebt.’

Sommige respondenten moesten wennen aan het ontvangen van feedback. Dit was nieuw voor hen en zij voelden zich in eerste instantie enigszins ‘aangevallen’ en/of zagen de positieve intentie van de feedbackgever niet.

‘Met het ontvangen van feedback heb ik wel moeite gehad. Ik was dat helemaal niet gewend. Als iemand voorheen [voor het werken bij de politie] wat tegen mij zei, dan zei ik: “Nou, kijk lekker naar jezelf, teer lekker op.” Snap je? Dat soort dingen. Dat kan natuurlijk niet naar je collega’s. En de eerste paar keer binnen de politie dacht ik bij mezelf: “Lul jij lekker verder, wie ben jij dan.” Maar op een gegeven moment denk je: “Jij bent mijn meerdere en hebt al tien jaar werkervaring, dus je zal wel snappen hoe dit spelletje werkt.” En je gaat begrijpen dat het is om mij te helpen en niet om mij af te branden. Maar dat gevoel krijg je wel. Op een gegeven moment denk je ook bij jezelf: “Als ik alleen maar de deur dicht blijf houden en mensen niet de kans geef om mij feedback te geven, dan is er geen plek voor mij in deze organisatie.” Dus moet je bij jezelf nagaan: wil ik dat? Of wil ik wel gewoon zorgen dat ik uiteindelijk met vier strepen op straat loop en weet wat ik doe en een open houding heb naar de collega’s?’

[...] Je moet altijd samenwerken met je collega, dus je moet ook openstaan voor feedback. Of je er iets mee doet, is aan jou.'

Na afronding van de opleiding wordt het ontvangen van feedback minder vanzelfsprekend, zo blijkt uit de ervaringen van respondenten (zie ook paragraaf 7.1.6). Dit wil zeggen dat de aspiranten die behoefte hebben aan feedback meer hun best moeten doen om deze ook van hun collega's te ontvangen. Succes is daarin niet gegarandeerd. Volgens respondenten is de belangrijkste oorzaak hiervoor – zoals eerder aangegeven – dat feedback kan worden geïnterpreteerd als elkaar 'afvallen'. En dat willen politieagenten niet.

'Je moet misschien ook wat meer feedback krijgen, ook van leidinggevend. Ik heb zo'n 360 graden- feedbackformulier aan mijn leidinggevende gegeven. Dat is alweer een paar weken geleden, maar ik heb nog steeds niets terug, weet je wel? Dan denk ik: "Dit is toch een mooi moment om aan te geven waaraan ik moet werken." Ik geloof niet dat ik alles goed doe. Dus is het een gemiste kans. Ik ben er toch naar op zoek? Ik denk: het komt door de collegialiteit. Dat je jouw collega niet wilt afzeiken, zelfs als die erom vraagt.'

Overigens geven diverse respondenten ook aan dat zij het geven van feedback aan hun collega's lastig vinden. Hierbij speelt hetzelfde mechanisme een rol. Zij hebben de indruk dat hun feedback kan worden geïnterpreteerd als het afvallen van de ander als gevolg waarvan het de onderlinge (vertrouwens)relaties kan schaden (zie ook paragraaf 10.2.4 over roddelen). Het geven van feedback kan in potentie afbreuk doen aan de eigen positie in het basisteam en daarmee aan de belangen van de feedbackgever.

'Wij werken in ploegen en dan merk je wel dat je close met elkaar bent. Je weet op een gegeven moment wel wat elkaars sterke en zwakke punten zijn. Daar kun je elkaar wel feedback op geven, maar dat zou ik niet zo snel doen. Ze zeggen wel dat het kan, maar ze onthouden alles.'

8.1.4 **Oefenen: uitproberen in een gesimuleerde omgeving**

Kenmerkend voor oefenen is dat er sprake is van uitproberen in een veilige omgeving, alvorens de nieuwe inzichten en vaardigheden in praktijk worden gebracht (Ruijters, 2017). De leercontext bezit een beperkte mate aan complexiteit, zodat er stapsgewijs kan worden geoefend met iets nieuws en de aandacht kan worden gericht op datgene wat moet worden geleerd. In de interviews geeft een klein deel van de respondenten aan dat oefenen het meest heeft bijgedragen aan hun leerproces.

'Oefenen met acteurs op school is voor mij belangrijk geweest. Acteurs weten precies waar ze op moeten reageren. Dan vraag je bijvoorbeeld: "Alles goed?" aan iemand die net ongelooflijke ruzie heeft gehad. En dan roept die acteur: "Nee, natuurlijk niet!" En

dan denk je ook: dat is een domme vraag. [...] Ook het oefenen van de slechtnieuws-gesprekken is me erg bijgebleven. Die acteurs spiegelen ook wat je doet. Zoals ik nu doe met mijn handen, dat doen ze dan ook. Dat heeft me erg geholpen. Ik ben me veel meer bewust geworden van hoe ik kan overkomen en wat dit met een mens kan doen.'

Gedurende de coronapandemie werd er veel minder geoefend in het politieonderwijs, omdat er sociale afstand moest worden gehouden. Vooral tijdens de lockdowns was er vrijwel alleen maar digitaal onderwijs. Dit had volgens diverse respondenten negatieve gevolgen voor hun leerproces. De voorbereiding op de praktijk vond namelijk alleen plaats via het verwerven van kennis en dit gaf onvoldoende houvast voor de praktijk. Dit illustreert het belang dat deze respondenten aan oefenen hechten.

'Het optreden op straat moet je doen. Dat kun je niet uit een boekje leren. Het is belangrijk dat je oefent en elkaar van feedback kunt voorzien, bijvoorbeeld in de les met groepsoptreden in een horecagebied. Je kunt wel kijken naar een paar bolletjes in PowerPoint, maar dat werkt niet. Je wilt dat eerst oefenen voordat je contact met burgers in de praktijk hebt. Ik kon me dus minder goed voorbereiden.'

Er zijn ook respondenten die aangeven dat oefenen in veel mindere mate hun leervoorkeur is. Hierbij legt de een de nadruk op het gebrek aan complexiteit in oefensituaties. Er staan bijvoorbeeld veelal geen omstanders omheen die allerlei opmerkingen maken (zie ook paragraaf 6.6.1). De ander merkt op dat die veel meer een denker is en dat de nadruk op oefenen in het politieonderwijs van hem een andere leerstijl vereiste.

"Tijdens de opleiding ben ik er wel achter gekomen dat ik veel meer een denker ben en het onderwijs meer voor doeners is. Als ik een casus moest doen, dacht ik de hele tijd: "Ik wil meer voorkennis." Daar zat ik dan over te malen. Ik kwam wel eens gefrustreerd thuis. [...] Ik heb mezelf op de een of andere manier zo gevormd dat het toch lukte om mijn denkvermogen mij niet te laten blokkeren. Dus even veranderen van mijn stijl, zeg maar. "Nu moet je even gaan doen en straks wel weer denken." Wanneer dat gebeurde, weet ik ook niet precies.'

Bovenstaande respondent is een voorbeeld van iemand met kennis verwerven als leervoorkeur. Dat is tevens de laatste leervoorkeur die in deze paragraaf wordt behandeld.

8.1.5 ***Kennis verwerven: willen weten wat er bekend is***

Mensen die kennis verwerven als leervoorkeur hebben, gaan gericht op zoek naar informatie (Ruijters, 2017). Zij hechten veel waarde aan objectieve kennis. Als zij voor een vraagstuk staan, vragen zij zich eerst af wat erover bekend is.

Hoewel de respondenten in de interviews vooral het belang van leren in de praktijk benadrukken, komt daar geregeld achteraan dat kennis verwerven ook belangrijk is.

Het gaat dan onder andere over wet- en regelgeving (zie ook Charman, 2017; Winnaess, Damen & Thomassen, 2020). Het verwerven van kennis vindt primair plaats in het politieonderwijs, zoals is beschreven in paragraaf 5.2. Iedere student verwerft – ongeacht diens leervoorkeur – kennis in het politieonderwijs. Maar in de praktijkcontext lijken zich meer verschillen voor te doen in de mate waarin en wijze waarop respondenten gericht op zoek gaan naar informatie.

De meest dominante manier van kennis verwerven in de praktijkcontext is het stellen van vragen aan collega's, die veel weten over een bepaald onderwerp.

'In mijn huidige ploeg heb ik een senior die veel kennis heeft van het straatwerk en alle processen. Bij vragen klopt ik vaak bij hem aan. Hij leert mij een hoop. Dankzij hem heb ik bijvoorbeeld art. 8 WvW [rijden onder invloed] heel goed onder de knie gekregen.'

Respondenten benoemen vaak dat 'taakaccenthouders' een belangrijke vraagbaak zijn. Dit zijn politieagenten in het basisteam die (enigszins) zijn gespecialiseerd in een bepaald onderwerp, bijvoorbeeld milieu, verkeer, 'verwarde personen' of huiselijk geweld (zie ook paragraaf 7.3). Deze collega's – die met betrekking tot hun taakaccent veelal van de hoed en de rand weten – zijn geliefde gesprekspartners. Het stellen van vragen is een manier van leren die begint gedurende de opleiding. Na afronding van de opleiding lijkt deze manier van leren verhoudingsgewijs dominanter te worden of op z'n minst te worden verbreed: van een enkele collega naar veel collega's (zie hiervoor paragraaf 7.1.6).

'Eerst ging je naar de praktijkcoach met vragen. Nu ga ik naar collega's. [...] Iedereen heeft een eigen dingetje. Als je vragen stelt, vindt iedereen het fantastisch om te delen. [...] Nu is eentje in de ploeg met allerlei dierendingen bezig. Ik heb er wat minder mee, maar ik weet nu wel een beetje hoe het zit. Zo voed je elkaar op met kennis en kunde en daar leer ik onwijs veel van.'

Bovenstaande respondent verwijst naar 'de ploeg'. Dit brengt ons op een punt dat bij meer respondenten aan de orde is gekomen: de organisatiestructuur van het basisteam lijkt van invloed te zijn op deze manier van leren. Een basisteam dat is onderverdeeld in verschillende ploegen of clusters biedt – binnen deze verbanden – meer onderlinge nabijheid en bekendheid dan een basisteam dat dergelijke kleinere werkverbanden niet heeft (zie ook Terpstra et al., 2016): het kost dan relatief veel tijd voordat je weet bij wie je waarvoor moet zijn én wie meer en minder bereid zijn om te helpen.

‘Nu we ploegen hebben, stap ik sneller even naar iemand uit mijn ploeg voor vragen. Normaal² moest ik echt iemand gaan zoeken in het bureau en toen dacht ik al sneller: “Laat maar...”’

Een minder dominante – maar nog geregeld genoemde – manier van kennis verwerven vindt plaats via het opzoeken van informatie. De een gaat via dagrapporten op zoek naar incidenten die hebben plaatsgevonden om te lezen hoe collega’s hebben opgetreden en zich af te vragen ‘hoe zou ik het aanpakken’, terwijl de ander het intranet raadpleegt voor wetgeving en jurisprudentie.

‘Ik vind dat je jezelf moet blijven bekwamen door nieuwe wetgeving tot je te nemen en jurisprudentie bij te houden. Ik vind dat je dat ook verplicht bent naar de burger toe.’

Er wordt daarnaast kennis verworven door gebruik te maken van profchecks. Een profcheck is een vorm van e-learning die wordt gebruikt om veelvoorkomende handelingen en bevoegdheden te toetsen en bij te spijkeren, bijvoorbeeld het fouilleren van verdachten. Een aantal respondenten geeft aan dat zij de profchecks gebruiken om na afronding van de opleiding hun kennis mee te onderhouden.

‘Je moet wel blijven leren als je klaar bent. Dat doe ik met profchecks, want ik weet ook lang niet alles. Bij alles wat ik doe probeer ik in het achterhoofd te houden van: “Goh, heb ik het wel goed gedaan volgens de wetgeving.”’

Een enkele respondent merkt – tot slot – op dat kennis verwerven in de praktijk heel belangrijk is, maar het vaak niet lukt om hier daadwerkelijk invulling aan te geven.

‘Het is niet zo dat ik in mijn vrije tijd de verdieping in duik. Dat verwijt ik mezelf soms wel, want ik zou het eigenlijk wel meer willen doen, maar ik kom daar niet aan toe. Of daar ben ik als persoon gewoon te laks in, dat kan ook. Als ik nou een goed voor-nemen moet noemen voor dit jaar, dan zou dat er eentje zijn die op het lijstje staat.’

8.2 Ontwikkeling van een eigen werkstijl

De vorige paragraaf ging over de wijze van leren. Deze paragraaf gaat over wat er wordt geleerd: de inhoud van het leren. Deze ‘leerinhoud’ is in deel II van dit boek vanuit een chronologisch perspectief aan de orde gekomen. In deze paragraaf staat de rode draad door deze chronologie centraal: de ontwikkeling van een eigen werkstijl. Dit was namelijk een terugkerend thema in de gesprekken die wij door de jaren heen met respondenten hebben gevoerd. Hieronder gaan we eerst in op het begrip ‘werkstijl’: waar bestaat die uit en hoe geven respondenten hier – naar eigen zeggen – invulling aan? In de

2 In dit geval werd er in ploegen gewerkt gedurende de coronapandemie om op deze wijze de eventuele verspreiding van het virus te beperken. Vandaar dat de respondent de term ‘normaal’ gebruikt.

tweede subparagraaf behandelen we hoe de inhoud van de werkstijl zich door de tijd heen ontwikkelt en wat hierin een rol lijkt te spelen.

8.2.1 **Onderdelen van een werkstijl: bejegening als kern**

Als respondenten met ons spraken over de ontwikkeling van hun vakmanschap, dan ging het geregeld (ook) over het ontwikkelen van hun eigen stijl in het politiewerk. In hun manier van spreken hierover stond centraal dat zij – zeker na afronding van de opleiding – steeds meer een eigen invulling gingen geven aan de uitvoering van het politiewerk. Bij het duiden van deze invulling werd veelal gebruikgemaakt van een onderscheid in typen politieagenten. Wij noemen dat in deze paragraaf een werkstijl: de waarden, normen en opvattingen van een groep politieagenten die ten grondslag liggen aan hun gedragspatronen (Van der Torre, 1999; zie ook Brown, 1988).³ In deze subparagraaf wordt – op basis van de ervaringen en opvattingen van respondenten – nader op deze werkstijlen ingegaan.

Op basis van de interviews kan op hoofdlijnen een onderscheid worden gemaakt tussen twee werkstijlen: de ‘boevenvanger’ en de ‘hulpverlener’. Een werkstijl zegt in algemene zin iets over de voorkeur van een politieagent voor incidenten of situaties om in op te treden.

‘Je hebt echt collega’s die zitten bij de politie om boeven te vangen. Die moeten niet zoveel van hulpverlening hebben. En je hebt collega’s die dat boeven vangen wat minder interesseert, maar die een stukje hulpverlening juist heel interessant vinden. En ik denk: als je dat een beetje combineert, dan heb je een goede balans.’

In onze respondentengroep definiëren mannen zichzelf vaker als een boevenvanger en vrouwen zichzelf vaker als een hulpverlener (zie ook Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007). Diverse respondenten merken op dat dit binnen de politie in algemene zin ook zo is.

‘In wat ik tot nu toe heb meegemaakt, zijn het meer mannen dan vrouwen. Ik weet ook niet waarom. Als we naar buiten gaan, hoor ik collega’s wel eens zeggen “ik hoop dat er vandaag eentje wegrent” of “ik hoop dat er eentje in verzet gaat, want daar heb ik wel zin in vandaag”. Dat heb ik eigenlijk nooit.’

De voorkeur van respondenten vloeit voort uit wat zij interessant en waardevol vinden, maar kan ook te maken hebben met het type situaties waarin een respondent zich zeker voelt. Sommige respondenten geven aan dat zij het optreden in bepaalde inciden-

3 Zie ook Landman (2015) voor een overzicht van de kenmerken van het ‘stijlenperspectief’ op het politieoptreden.

ten spannend vinden. Onderstaand citaat van een (mannelijke) respondent geeft hier een indruk van.

'Ik hoor wel eens dat er twee soorten agenten zijn. De ene vindt het leuk om zich meer met hulpverlening bezig te houden en de ander wil gewoon lekker jagen en vechten. Ik ben meer van het hulpverlenen. Dat vind ik gewoon veel interessanter. Daar haal ik voor mezelf veel meer voldoening uit dan dat ik met een wapenstok iemand op zijn kop moet meppen. En ik merk ook wel eens bij mezelf dat ik meldingen met bijvoorbeeld vechtpartijen en grote groepen wel spannend vind. Ik krijg daar altijd wel een beetje stress van. Ik merk dat het niet in mijn aard zit om daar naartoe te gaan. Je moet daarin natuurlijk wel een stapje naar voren doen, maar dat zit niet helemaal in mijn persoon. Er zijn collega's die horen "vechtpartij" en die staan direct vooraan. Ik denk dan: "Het is niet helemaal mijn ding."

Op basis van de interviews kan worden geconstateerd dat een werkstijl doorwerkt in hoe politieagenten optreden. In het kader van dit optreden kan een onderscheid worden gemaakt tussen proactief optreden, bejegening en afhandeling (zie ook Landman, 2015).

Proactief optreden

Proactief optreden gaat over hoe politieagenten hun tijd besteden als er geen meldingen zijn. Hoewel allerlei factoren een rol spelen, maken de ervaringen van de respondenten duidelijk dat er door de bank genomen de nodige tijd beschikbaar is die tot op zekere hoogte naar eigen inzicht kan worden ingevuld (zie ook Landman, 2015; Meurs et al., 2025; Stol et al., 2025). In deze vrijheid of autonome ruimte manifesteren zich verschillen tussen politieagenten. Deze verschillen hebben betrekking op de mate waarin initiatief wordt genomen en op hoe eventueel initiatief invulling krijgt.

'Bij de oude garde heb ik het gevoel dat zij niet meer willen werken. Ze zijn er wel, maar ze vinden het allemaal wel best. Als ik kijk naar een paar lichten boven mij – de dertigers – die willen echt nog volop knallen. Zij zijn meer buiten dan binnen, en als we buiten zijn, dan zijn we echt kentekens aan het natrekken en staandehoudingen aan het verrichten. Maar ik merk het als er een student naast me zit. Die voeren niet zoveel kentekens in, die controleren niet zoveel. Als ik naar mezelf kijk toen ik student was: ik zat ernaast als rijder en deed niets anders dan kentekens inkloppen. Ik werk ook het liefst met collega's die kentekens inkloppen om interessante personen te vinden om te controleren. Die jonge collega's vinden het allemaal wel best. Die zitten ernaast en hopen op een spoedmelding. Dat is politiewerk zeggen ze. Maar dat is niet politiewerk. Het hoort erbij, maar politiewerk is ook zelf werk opdoen en opsporen. Er zijn diensten dat je gewoon geen meldingen hebt, maar dat betekent niet dat er geen werk is, want er is werk genoeg. Je moet het zelf opzoeken en initiatief nemen en niet wachten totdat je een melding krijgt. [...] Als ik met zo'n collega [van de 'oude garde'] op de auto zit, dan neem ik het meestal maar voor lief om een dienstje rustiger aan te

doen. Maar ik moet wel zeggen, ik zit me dan wel vaak op te vreten van: "Jongens, ik wil gewoon controleren en die boeven pakken." Dan duurt een dienst lang.'

Voor al de boevenvanger heeft op het gebied van 'wat doe je in de tijd zonder meldingen' een duidelijk profiel. De gewenste invulling van deze tijd wordt beschreven door bovenstaande respondent: naar buiten gaan om 'verdachte' voertuigen en personen 'aan de kant te zetten' in de hoop dat er strafbare feiten worden aangetroffen (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016; Stol et al., 2025). Dit zijn dus verkeerscontroles, die (veelal) niet primair zijn gericht op het constateren van verkeersovertredingen, maar op het ontdekken van andere strafbare feiten, bijvoorbeeld drugsbezit. Kentekens zijn hierbij een aanknopingspunt voor het opvragen van informatie over het voertuig en de tenaamgestelde (zie ook Stol et al., 2025). Als de eigen waarnemingen en de opgevraagde informatie leiden tot argwaan bij politieagenten, dan is de kans aanwezig dat een proactieve controle wordt uitgevoerd. Dit proactieve politiewerk wordt in de spreektaal op het bureau ook wel 'jagen' genoemd. Deze taal is na verloop van tijd door de respondenten overgenomen en wordt vooral door de boevenvangers veelvuldig gebruikt om hun stijlvoorkeur aan te duiden. En zij geven het weer door aan 'hun' studenten.

'Ja, zo praten wij erover: jagen. Ik vind het wel een grappige manier om het te verwoorden. En wat het is, het is ook een beetje een spelletje uiteindelijk toch?'⁴ En de ene keer winnen wij en dan pakken we ze en die andere keer komen zij er weer mee weg. En dat hoort er toch bij. Je moet het maar zien als een spelletje denk ik, dat houdt het leuk.'

De respondenten die 'jagen' zijn kritisch op collega's die minder initiatief nemen om op zoek te gaan naar boeven. Hoewel verschillende respondenten hierbij wijzen op de nieuwe lichten studenten, is de gemene deler vooral dat oudere collega's – die al lang 'bij de baas zijn' – op dit gebied inactief zijn (zie ook Chan, 2003; Van Maanen, 2010).⁵ Er zijn echter ook (mannelijke) respondenten die over de eigen werkstijl opmerken dat deze niet heel 'fanatiek' is. Zij beperken hun werkzaamheden vooral tot 'meldingen draaien'.

Respondent: 'Je hebt wel van die fanatiekelingen in het team die het meeste doen, maar ik vind dat wel best. Als ik mijn werk maar gewoon doe. Lekker meldingen draaien, dan vind ik het wel goed.'

Interviewer: 'Wat zijn in jouw ogen fanatiekelingen? Wat doen zij?'

Respondent: 'Die gaan gelijk na de briefing de straat op. Die gaan jagen op alles. Vooral in het verkeer. Ik heb daar niets mee, met verkeer. Ik ga eerst rustig mijn mail checken, even een bakkie doen en dan zie ik het vanzelf wel. Als ik nodig ben, kom ik wel. Ik ga daarna wel een keer naar buiten toe.'

4 Meerdere respondenten definiëren jagen als een spel met winnaars en verliezers (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016).

5 Uit observatieonderzoek naar politiestraatwerk blijkt dat 'koppels' die (qua leeftijd) jonger zijn significant meer proactieve controles uitvoeren dan koppels die ouder zijn (zie Stol et al., 2025).

Interviewer: 'Ben je helemaal vrij om dat zelf te bepalen?'

Respondent: 'Ik draai alleen noodhulpdiensten. Dat is alleen maar gewoon meldingen draaien. Ik ga niet al die verkeerscontroles doen, maar dat hoeft ook niet. Dat wordt ook niet van je verwacht op het team.'

Bejegenen van burgers

Een tweede element in de werkstijl – naast de mate van en invulling van proactief politiewerk – gaat over de bejegening van burgers. In de gesprekken met respondenten over (de ontwikkeling van) hun werkstijl was dit het meest dominante thema. Anders gezegd: de term werkstijl associeert men het sterkst met de wijze waarop burgers worden bejegend. Een groot deel van de respondenten maakt in dit kader een onderscheid tussen twee verschillende bejegeningstijlen, die wij typeren als een horizontale, communicatieve stijl en een meer verticale, directieve stijl. De horizontale, communicatieve stijl wordt op hoofdlijnen gekenmerkt door een gelijkwaardige, vriendelijke en rustige benadering waarin ruimte wordt gegeven aan de burger.

'Ik behandel mensen zoals ik zelf behandeld wil worden. En natuurlijk merk ik echt wel verschil tussen het buitengebied en de stad in hoe burgers tegen je praten. Maar ik heb nu ook al zo vaak gemerkt: door rustig te blijven en met burgers te praten en niet tegen burgers te schreeuwen, kom ik veel verder dan wanneer ik een grote mond geef of hetzelfde gedrag teruggeef dat zij geven.'

De (meer) verticale, directieve stijl wordt gekenmerkt door een (meer) bovengeschiedte, assertieve en strenge benadering waarin burgers 'kort' worden gehouden. Respondenten noemen dit ook wel 'op je strepen staan'. In deze stijl wordt het gedrag van de burger veelal 'gespiegeld', wat wil zeggen dat de politieagent diens bejegening van de burger afstemt op hoe de betreffende burger de politieagent bejegt. Anders gezegd: de burger krijgt van de politieagent wat die zelf aan de politieagent geeft.

'Mensen krijgen altijd terug wat ze mij geven natuurlijk. Als je meteen begint met: "Kankerlijer, wat moet je", dan zit je al achterin bij wijze van. En als iemand gewoon een normaal gesprek aangaat, dan ga ik natuurlijk ook gewoon het gesprek aan.'

Het overgrote deel van de respondenten heeft naar eigen zeggen een horizontale, communicatieve stijl. De wijze waarop zij hierover spreken, vertoont veel overeenkomsten met wat Muir (1977) decennia geleden de 'professionele werkstijl' noemde (zie ook Terpstra & Schaap, 2011). In die stijl combineren politiemensen doortastendheid (eventueel met toepassing van dwangmiddelen) met het vermogen burgers als individuen te zien en met respect te behandelen. In hun woorden: praten als het kan en 'doorpakken' als het moet (zie ook Van Hulst, 2013). Dit is ook wat zij goed politiewerk vinden: goed communiceren met burgers en situaties de-escaleren door rustig te blijven (zie ook Chan, 2003; Charman, 2017). Deze respondenten vinden het belangrijk om autoriteit uit te stralen, maar willen niet autoritair zijn of doen (zie ook Courpas-

son & Monties, 2017). Zij hebben veelal ook zelf ervaren – met eigen optreden of dat van hun ‘maatje’ – dat een meer verticale, directieve stijl eerder leidt tot ‘geïrriteerde burgers’ en onnodige escalaties (Van Hulst, 2013).⁶ Om die reden oordelen veel respondenten in algemene zin negatief over een (te) autoritaire bejegening van burgers.

‘Iedere diender is anders. Maar wat het punt natuurlijk wel is: hoe sta je erin? Ik sta erin dat wij gelijk zijn. Tenzij jij een overtreding maakt, want dan sta ik boven jou. Niet als persoon, maar mijn uniform staat boven jou en ik handhaaf de wet. Zo kijk ik ertegenaan. Er zijn ook collega’s – dat zijn wat meer binkies – en die willen gewoon altijd, in elke situatie, netjes te woord worden gestaan. En dat kan niet in alle situaties. Kijk, mij doet het niets als je mij uitscheldt.’⁷ Het gaat tot een bepaalde hoogte en dan houd ik je aan. Maar ik heb wel een gladde rug: doe lekker je ding. Ik zit straks in de auto te lachen om een casus waarover we doorpraten en ik heb jou niet eens meer in gedachten. Maar we hebben er ook heel wat collega’s bij lopen, die kunnen dat niet. Die willen niet dat dingen tegen hen worden gezegd, want zij staan boven de rest. En dat vind ik een minder goede diender. Laat ik het daarop houden.’

Deze oordelen werken ook de andere kant op. Respondenten zijn vooral onder de indruk van collega’s die de intermenselijke vaardigheden hebben om situaties te de-escaleren en burgers ‘naar beneden te praten’ in hun emoties (zie ook Chan, 2003).

‘Mijn praktijkcoach is voor mij echt wel een voorbeeld. Vooral in zijn persoonlijkheid en manier van denken en spreken. Hoe hij over dingen praat en hoe hij dingen kan overbrengen op een ander. Daar ben ik wel jaloers op. Dan denk ik: “Goh, dat zou ik ook wel willen.” Ik kan soms dingen best wel lomp brengen. Maar hij kan bijvoorbeeld bij iemand die helemaal door het lint gaat, die kan hij tot rust brengen en met hem communiceren én ook nog vertellen dat hij eigenlijk fout bezig is. Allemaal heel cool, heel rustig en hij kan ook zo goed empathie tonen. Wauw. Hij kan de rust echt terugbrengen in de situatie. Dat vind ik heel mooi.’

Afhandeling van situaties

Het laatste onderdeel van de werkstijl is de afhandeling. Het gaat hierbij vooral om de mate waarin repressief wordt opgetreden in de vorm van bekeuringen en aanhoudingen. In algemene zin geldt dat de bejegeningstijl lijkt samen te hangen met de afhandeling. Een horizontale, communicatieve stijl leidt in de regel tot minder repressief

6 Zij draaien het om: niet ‘ik geef burgers terug wat ik van hen krijg’, maar ‘wat ik aan burgers geef, krijg ik van hen terug’.

7 Verschillende respondenten hebben voorbeelden gegeven van situaties waarin collega’s hebben doorgepakt (aangehouden) bij ‘lichte’ beledigingen, zoals een burger die een politieagent een ‘sukkel’ noemt. Dit vindt men in de regel geen goede manier van optreden.

optreden dan een verticale, directieve stijl. Dit geldt in het bijzonder voor bekeurings-situaties waarin de discretionaire ruimte groot is.⁸

'Het zijn vaak kleine vergrijpen. Dan gaat het helemaal nergens over en negen van de tien keer weten mensen zelf ook wel beter. Ze gaan gewoon een keer de fout in. Het zijn vaak gewoon volwassen mensen. Dan kun je echt de politieagent gaan spelen en een bekeuring gaan uitschrijven en heel bekerend zijn. Soms moet dat ook wel. Die mensen zijn er ook. Die hebben dat echt nodig. Maar ik vind het leuker om zoiets met een beetje humor aan te pakken. Dat contact met de burger vind ik wel leuk. Dat verwachten ze ook niet. Ze verwachten vaak een beetje een bekerend iemand die op de puntjes gaat zitten en een beetje gaat zitten muggenziften. Maar je kunt ook op een ontspannen en relaxte manier met een beetje humor je boodschap duidelijk maken.'

Bovenstaande respondent zit naar onze indruk aan het niet-repressieve uiterste van het continuüm. De meeste respondenten hebben een voorkeur voor iets meer repressie. Deze respondent benadrukt wel een aspect dat velen belangrijk vinden: situationeel optreden. In de ene situatie is repressief optreden passender dan in de andere situatie. Dit hangt af van veel factoren (zie ook Landman, 2015). In algemene zin wordt het door respondenten belangrijk gevonden dat een politieagent niet met zich laat sullen. Als de situatie een bekeuring verdient, moet een politieagent zich er niet van af laten praten door burgers die hierin bedreven zijn. Als je een burger een laatste waarschuwing hebt gegeven – bijvoorbeeld bij een vordering in een uitgaansgebied (bijvoorbeeld het verlaten van een locatie of stoppen met een bepaalde activiteit) – dan moet je ook 'doorpakken' als er niet wordt geluisterd. Ook respondenten die een meer horizontale, communicatieve stijl lijken te hebben, benadrukken dat deze stijl niet moet doorschieten in eindeloos praten. Er moet ook (repressief) worden opgetreden. De politie is immers een handhavingsorganisatie.

'Er zijn er wel een paar die proberen iedere mogelijke aanhouding pratend op te lossen. Dat vind ik jammer. Er moet gewoon opgetreden worden. Als iemand fout zit, dan moet je het niet platlullen, maar doorpakken.'

Samenvattend kan worden gesteld dat de respondenten variatie zien in het optreden van politieagenten en dat ze daarbinnen hun eigen invulling ontwikkelen (zie paragraaf 8.2.2). Deze variatie wordt door respondenten uitgedrukt in stijlen van optreden. Deze stijlen hebben betrekking op proactief optreden, bejegening en afhandeling. Met betrekking tot deze stijlen moet – tot slot – worden opgemerkt dat veel respondenten de voorkeur hebben om met een collega samen te werken die min of meer dezelfde werkstijl heeft. Iemand die van 'jagen' houdt, zit het liefst op de auto met iemand die

8 Hierbij speelt ook mee dat de 'ik geef terug wat ik van de burger krijg'-houding ertoe kan leiden dat politieagenten 'straffen voor gedrag'. De houding en het gedrag van de burger tijdens het bekeuringsgesprek zijn dan aanleiding voor repressief optreden (bekeuren). Deze manier van optreden komt niet overeen met wat in het politieonderwijs – op basis van de methode Van der Steen – wordt geleerd (zie ook De Blouw, 2009).

ook van ‘jagen’ houdt. ‘Doorpakkers’ werken graag met ‘doorpakkers’ (zie ook Van Hulst, 2013).

‘Ik werk graag samen met een collega die ook nieuw is in dit basisteam [na de opleiding]. Die houdt ook van doorpakken. Niet van: “Ach meneertje, en zus en zo.” Nee, als je fout bent geweest, dan moet je daar de consequenties van inzien en anders ga je mee. In plaats van dat geouwehoer.’

Collega’s met een andere werkstijl worden daarentegen eerder als een belemmering dan als een aanvulling ervaren (Beerepoot et al., 2007).

‘Ik ben het liefst lekker fanatiek. Gas erop en een boef vangen. Ik merk wel dat wat oudere collega’s denken van: “Dat hoeft van mij niet, hoor.” Die draaien lekker hun dienstje achterover in de stoel en dan lekker naar huis. Die kijken ook wel een beetje naar je van: “Die is veel te fanatiek, daar moeten we niet mee op de auto.” Ik denk van: “Zo’n lamzak, daar hoef ik ook niet mee te werken.” Dus het werkt twee kanten op eigenlijk.’

Ten aanzien van de bejegeningstijl (en afhandeling) geldt dat er – afgaande wat respondenten hierover vertellen – een informele regel bestaat: je gaat mee in de insteek van je collega en valt elkaar niet af op straat, in het bijzijn van ‘de’ burger.⁹ Er kan eventueel op een later moment met elkaar over worden gesproken.

‘De eerste die optreedt, zet de toon. Dan gaat het zo. Dan ga je mee met je collega, of je het er nu wel of niet mee eens bent. Dan praat je er achteraf over. Je gaat niet discussiëren in de situatie.’

Op basis van de ervaringen van respondenten hebben wij de indruk dat de mate waarin er achteraf met elkaar over wordt gesproken wisselend is (zie ook paragraaf 8.1.3). Er wordt vaker niet dan wel op teruggekomen. Er lijkt sprake van angst dat de ander de vragen of opmerkingen naar aanleiding van het optreden opvat als kritiek – als een vorm van ‘elkaar afvallen’ – die een negatieve invloed heeft op de onderlinge relaties en de positie in de groep. Frictie wordt bij voorkeur vermeden (zie ook Wieslander, 2019). Dit zorgt bij een groot deel van de respondenten voor (enige) terughoudendheid. Deze terughoudendheid lijkt voor een deel gebonden te zijn aan de periode van aspirant zijn of aan het zijn van nieuwkomer in een basisteam.

‘We waren bij iemand thuis en mijn collega wilde niet naar die vrouw luisteren. Die vrouw wilde gewoon even haar zegje doen. Die had het echt even nodig om het eruit

9 Er zijn wel respondenten die voorbeelden hebben gegeven waarin zij met hun eigen communicatie met een burger de bejegening van hun collega enigszins hebben bijgestuurd. Zo kunnen dreigende escalaties – in hun termen – worden ‘geneutraliseerd’.

te gooien. En ik dacht: "Laat die vrouw even praten en dan ga je daarna weer gewoon sturen." Maar hij had dat totaal niet, waardoor dat natuurlijk helemaal escaleerde. [...] Ik heb dit niet met hem besproken. Ik durfde me niet uit te spreken naar die collega. Omdat ik nog zo nieuw ben, wil ik niet dat ze nu al denken van "Wat denkt ze wel niet". Als je ergens nieuw komt, wil je gewoon leuk zijn en niet meteen die zeikerd zijn die overal haar mening over geeft. Maar ik had wel zoiets van: "Oké, dat gaat dan wel een persoonlijke grens over", iets waar ik eigenlijk niet achter stond. Ook al is het maar heel klein, maar dat is wel het gevoel wat het me gaf. [...] Ik heb er daarna nog vaak aan teruggedacht van: "Dit wil ik niet meer". En ik heb me wel voorgenomen om het bij een volgende keer wel te bespreken. Dat is voor mij wel een soort van feedback-momentje geweest.'

8.2.2 Werkstijl in ontwikkeling: ik in mijn omgeving

In de gesprekken met respondenten over hun werkstijl¹⁰ kwam geregeld een fundamentele vraag aan de orde: wordt een werkstijl bepaald door de 'eigen' eigenschappen van het individu waarmee die de organisatie binnenkomt of wordt een werkstijl aangeleerd gedurende de loopbaan? De respondenten die zich hier expliciet over hebben uitgesproken, denken dat een beetje van beide is, maar verschillen in waar zij de nadruk op leggen.

'Bepaalde dingen zaten er al in. Als ik kijk naar de opleiding; natuurlijk leer je nieuwe dingen en je leert de procedures zoals ze zijn, maar als persoon of zo, je bent zoals je bent. Ik merkte dat ik goede feedback kreeg op bepaalde sociale vaardigheden en empathisch vermogen. Maar dat zijn allemaal dingen die er al waren. Het is niet dat ik dat heb ontwikkeld tijdens de Politieacademie of tijdens het werk. Dus ik geloof er wel een beetje in dat in mij als politieagent de persoon zit die ik al was voordat ik aan de Politieacademie begon. Ik heb niet het idee dat ik daar echt in getransformeerd ben.'

'Ik ben nu [drie jaar na start opleiding] meer bezig met een werkstijl te creëren. Ik denk dat je bij de start nog geen werkstijl hebt. In het begin ben je gewoon erg zoekende. Bij veel collega's denk je wel: "Oh, dat vind ik wel goed en wil ik meenemen." En op een gegeven moment wordt het gewoon een beetje eigen, want dan heb je ook meer kennis en weet je ook hoe je dingen kunt gaan doen.'

'Ik denk wel dat mijn praktijkcoaches die ik in [naam basisteam] heb gehad mij een beetje hebben gevormd tot wat ik nu ben. Ik denk dat het er altijd wel een beetje in zit, maar toch merk je wel dat het invloed heeft. Mijn praktijkcoaches zaten heel erg op het repressieve optreden en altijd maar proberen te kijken of we een boef kunnen vangen. Ik denk dat dit mij wel een beetje heeft gevormd tot de agent die ik nu ben en de inte-

10 Het gaat dan in het bijzonder om het meest dominante onderdeel van die werkstijl: de bejegening (zie paragraaf 8.2.1).

resses die ik nu heb binnen het werk. Ik denk dat het er op zich al in zit waar je interesses in liggen, maar het versterkt het wel. Ik heb een collega die was een beetje hetzelfde als ik, maar die had als praktijkcoach een veel socialer type. Die is nu wel een stuk – ik wil niet zeggen minder gemotiveerd – maar die weet af en toe niet zo heel goed meer wat hij nou precies binnen het werk echt heel leuk vindt.’

Hoewel respondenten verschillen in de wijze waarop zij kijken naar de ontwikkeling van de werkstijl – is het meer ‘nature’ of mee ‘nurture’ – geven zij vrijwel allemaal aan dat er in meer of mindere mate veranderingen hebben plaatsgevonden in de eigen werkstijl. Een eenmaal aangeleerde werkstijl is dus niet (bij iedereen) stabiel, maar kan door de tijd heen veranderen (zie ook Van der Torre, 1999). De longitudinale opzet van het onderzoek bood de mogelijkheid om deze veranderingen te volgen. In deze subparagraaf gaan we in op de aard van deze veranderingen en de factoren die in deze veranderingen een rol lijken te spelen.¹¹ Hierbij richten wij ons op de veranderingen in proactief optreden en vooral op veranderingen in de bejegening van burgers.

Veranderingen in proactief optreden

In de vorige subparagraaf is beschreven dat er tussen politieagenten verschillen zijn in hoe zij de tijd zonder meldingen invullen. Er is op hoofdlijnen een onderscheid te maken tussen politieagenten die meer en minder initiatief nemen om ‘op zoek te gaan’ naar politiewerk (zie ook Landman, 2015). De respondenten in ons onderzoek beschouwen zichzelf veelal als actieve politieagenten, die initiatief nemen en naar buiten gaan.¹² Deze houding kan volgens hen worden geremd door (‘oudere’) collega’s, die het graag wat rustiger aan willen doen. Voor het overgrote deel van de respondenten geldt dat hun ‘basishouding’ – dus onafhankelijk van de invloed van de collega met wie men dienst heeft – niet lijkt te zijn veranderd.¹³ Enkele respondenten geven wel aan dat zij minder actief zijn geworden. Dit zijn vooral respondenten die in een basisteam werken waar relatief veel collega’s zijn, die (volgens hen) weinig initiatief nemen.

‘Je hebt bij de politie wel heel veel vrijheid. Ik stoor me daar wel eens aan. Sommige mensen zitten gewoon uren aan die tafel. Het is prima als je even met elkaar een bakkie doet of wat langer zit als er bijzonderheden zijn, maar om er nu uren aan te zitten [...] Maar ik merk ook dat je er wel een soort van in meegaat. Je wordt er ook wel wat minder actief van. Een beetje slomer.’

11 Ten aanzien van deze factoren moet worden opgemerkt dat deze zich (deels) op een verschillend moment in de tijd lijken voor te doen. Dit wordt (wanneer relevant) geëxpliciteerd waarbij vooral het onderscheid tussen tijdens en na de opleiding van belang is.

12 Gezien de omvangrijke instroom van nieuwe – veelal relatief jonge – politieagenten kan dit in meer algemene zin leiden tot een meer proactieve politie, vooral in termen van proactieve verkeerscontroles (zie ook Stol et al., 2025).

13 Wellicht ten overvloede: ons onderzoek beperkt zich tot maximaal vier jaar na afronding van de opleiding.

‘Op zoek gaan naar politiewerk’ betekent voor veel respondenten – in het bijzonder de ‘boevenvangers’ – dat zij gaan ‘jagen’ (zie paragraaf 8.2.1 voor toelichting). In het jagen op ‘boeven’ merken veel respondenten – wederom vooral de ‘boevenvangers’ – dat zij na verloop van tijd beelden opbouwen van hoe een boef eruitziet (zie ook Landman, 2015; Landman & Kleijer-Kool, 2016). Zij categoriseren burgers. Deze categorieën leren zij in de praktijk door gesprekken met collega’s en het opdoen van ervaring (zie ook Çankaya, 2012). Op termijn ontstaan associaties tussen bepaalde groepen burgers en bepaalde overtredingen of strafbare feiten die zij (meer dan andere groepen burgers) zouden begaan of plegen.

De respondent geeft tegen het einde van de opleiding aan dat zijn collega’s bepaalde groepen burgers over één kam scheren. Dat komt volgens hem doordat het vaak hetzelfde type mensen is waarmee zij in aanraking komen. Hij zegt: ‘Bij ons gaat het dan om Marokkanen en boeren. Er is een kern van de Marokkaanse doelgroep in ons gebied waar gewoon veel overlast vandaan komt, dus die scheren ze over één kam. Dat doen ze ook bij boeren. Als er een boer achter het stuur zit, dan gaat die vaak langs de kant om even te kijken of die niet bezopen is.’ Hij geeft vervolgens aan dat hij zich absoluut niet identificeert met deze manier van werken. Tijdens het laatste interview (hij heeft de opleiding nu bijna drie jaar geleden afgerond) vertelt hij het volgende: ‘Ik merk gewoon dat ik nu per groep een bepaald soort problematiek zie. Dat is niet helemaal fair naar die groep toe en dat probeer ik me ook iedere keer te realiseren Maar ik ga er standaard van uit dat als ik een boer zie rijden, dat die onder invloed is van alcohol. Ik ga er standaard van uit als ik een Pool zie rijden, dat die onder invloed is van drugs dan wel alcohol. En in [plaatsnaam] hebben we heel veel problematiek van Marokkaanse dealers, dus als ik een paar van die jonge gasten zie rondrijden, die elke keer her en der stoppen, dan ga ik er eigenlijk van uit dat het dealers zijn. Terwijl ik het niet eens honderd procent zeker weet. Maar dat is dan mijn referentiekader vanuit het werk. Dus dat gebeurt wel.’

De ervaringen van deze respondent laten een patroon zien dat zich bij meer respondenten voordoet. In de eerste periode van ‘politieagent zijn’ valt het de aspirant op dat een deel van diens collega’s burgers categoriseert en op basis daarvan (onder andere) proactief controleert. De ene respondent neemt dit slechts waar, terwijl de andere zich ertegen ‘afzet’. Naarmate de tijd vordert, gaat een deel van de politieagenten deze categorieën ook zelf gebruiken. De categorieën die zij gebruiken zijn divers en zijn afgestemd op de demografie van het werkgebied. In het geval van bovenstaande respondent betreft het ‘boeren’, ‘Polen’ en ‘Marokkanen’. De categorieën die worden gebruikt hebben dus betrekking op groepen burgers met zowel een Nederlandse achtergrond als een migratieachtergrond (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016).¹⁴ Tegelijkertijd valt op dat in de voorbeelden die respondenten gebruiken – én in de taal die zij spreken –

14 Hierbij moet worden opgemerkt dat het soms ook meer algemene associaties zijn tussen bepaalde groepen burgers en ‘crimineel zijn’ (dus los van bepaalde overtredingen of delicten).

burgers met een (niet-westerse) migratieachtergrond domineren. Sommige respondenten steken ook niet onder stoelen of banken dat het uiterlijk (huidskleur) van burgers in combinatie met hun voertuig een rol speelt in wie zij als ‘verdacht’ aanmerken, terwijl andere respondenten stellen dat het vooral de ‘feiten en omstandigheden’ zijn die maken dat zij gericht zijn op het proactief controleren van bepaalde groepen burgers. Deze ‘feiten en omstandigheden’ hebben dan vooral betrekking op jong, man en dure auto¹⁵ en worden in de regel aangevuld met opgevraagde informatie.¹⁶

‘Je merkt het wel bij jezelf. Als jij iemand met een getint uiterlijk in een heel dure auto ziet rijden, denk je al sneller van “even dat kenteken nakijken of het allemaal in orde is” dan in geval van een blank iemand. Daar ben ik heel eerlijk in. Dat komt denk ik een stukje door collega’s, maar ook door een stukje ervaring. Acht van de tien winkelhoeven hebben toch een bepaalde afkomst. Het klinkt misschien lullig, maar het is wel de praktijk. En dat beïnvloedt je wel. Eigenlijk zou dat niet moeten. Maar aan de andere kant: als die doelgroep relatief meer met criminaliteit te maken heeft, in hoeverre moet je er dan helemaal blanco in gaan staan? Of moet je dan toch niet zeggen: volgens mij is de kans veel groter dat ik diegene als boef pak. Dat vind ik lastig.’

In bovenstaande citaat is een zinsnede opgenomen die andere respondenten ook meer of minder letterlijk in de mond hebben genomen: ‘het zou eigenlijk niet moeten, maar’ (zie ook Landman & Kleier-Kool, 2016). Het eerste deel refereert aan een norm. Men beschouwt het als onrechtvaardig voor het individu dat zij op deze wijze proactief controleren, omdat men beseft dat het individu niet kan worden beoordeeld op basis van de groep. Het tweede deel – de ‘maar’ – wordt gevolgd door twee typen redeneringen. De eerste redenering is dat het referentiekader is gebaseerd op de praktijk. Hun praktijk wijst volgens hen uit dat de associaties terecht zijn en met hun praktijkervaringen worden de associaties ook gerechtvaardigd (zie ook Chan, 2003). Burgers kunnen deze rechtvaardiging niet beoordelen.

‘Heel veel dingen die wij zien en die wij meemaken, die worden nooit gedeeld met de rest van het land. In de media wordt het gebracht alsof het allemaal wel meevalt. Maar ik weet echt wel dingen en ik hoor echt dingen en ik zie vooral heel veel dingen gebeuren waardoor je wel een bepaald oordeel krijgt over een bepaalde groep.’

De tweede redenering hangt hiermee samen: door het opdoen van praktijkervaringen ontwikkelen zij deze associaties min of meer vanzelf. Het gaat tot op zekere hoogte

15 Rowe (2023) stelt dat vrijwel eenieder die een tijdje meegaat met politieagenten op straat zal merken dat diens aandacht op een gegeven moment uitgaat naar bepaalde voertuigen en jongemannen. Hij begon – als observatieonderzoeker – de manier van kijken van politieagenten in ieder geval te begrijpen.

16 We beperken ons hier tot het gebruik van informatie bij het nemen van een beslissing om een voertuig en persoon al dan niet proactief te controleren. Informatiegebruik kan ook doorwerken op de wijze van bejegenen en afhandeling (al dan niet repressief). Zie hiervoor Stol et al. (2025) over ‘dataprofilering’.

automatisch. Zeker in wijken waar een groot deel van de burgers een (niet-westerse) migratieachtergrond heeft.

'Je moet er dus wel op letten dat je niet alle Polen of Marokkanen, of weet ik wat, over één kam scheert. Nu moet ik wel zeggen: het is wel steeds lastiger in deze tijd denk ik. Want als ik de jeugd zie met steekincidenten en al die dingen, dan denk ik: "Ze vragen er ook wel een beetje zelf om dat iedereen op zijn eigen manier wordt behandeld." Ik wil ook niet als ik ergens kom direct een groepje tegen de muur aan zetten [om ze te fouilleren], maar je moet eigenlijk wel in deze tijd. Maar ik probeer daar wel echt op te letten, dat ieder mens weer een ander mens is. En dat je de manier van handelen niet op de afkomst gaat baseren.'

Uit de ervaringen van bovenstaande respondent blijkt dat zij weerstand probeert te bieden tegen de eigen neiging om burgers te categoriseren en daar de manier van optreden op af te stemmen. Zij probeert zich te blijven realiseren dat ieder mens weer een ander mens is. In de interviews hebben meer respondenten dit in min of meer vergelijkbare bewoordingen aangegeven. Het is volgens hen – zeker na verloop van tijd – moeilijk om geen vooroordelen te hebben, maar ze proberen iedere situatie 'neutraal' te benaderen.¹⁷

'Omdat je heel veel dingen meemaakt met verschillende doelgroepen in het werk, is het moeilijk om geen vooroordeel te hebben, dat is gewoon zo [bijna een jaar na afronding opleiding]. Maar mij gaat het op zich wel gewoon goed af, denk ik. Bij iedere casus ga ik er gewoon met neutrale mindset in.'

In de wijze waarop een deel van de respondenten omgaat met het thema 'vooroordelen' en 'proactief controleren' speelt de maatschappelijke discussie over discriminerend politieoptreden en racisme binnen de politie een rol. Deze discussie is aangewakkerd door een serie incidenten waarmee de politie in de afgelopen tien jaar te maken heeft gehad, waaronder de staandehouding van rapper Typhoon, WhatsAppgroepen met discriminerende berichten en de documentaire *De blauwe familie*. De betreffende respondenten ervaren dat het (proactief) optreden van de politie in maatschappelijke zin gevoelig(er) is geworden. Burgers beschuldigen hen – onder invloed van alle mediaberichtgeving – soms van discriminatie of zelfs racisme. Hier worstelen sommige respondenten mee. Zij hebben het gevoel dat ze in een hoekje worden gedrukt.

'Ik ben als blanke Hollandse man al snel de tegenpartij. En dat vind ik ook niet terecht, want ik durf wel te zeggen dat ik iedereen hetzelfde behandel. Ik sta voor mijn vak en mezelf als persoon. Iedereen verdient gewoon een gelijke behandeling. Alleen

¹⁷ De voorbeelden die hierbij worden genoemd, hebben overigens een bredere strekking dan proactief controleren. Het gaat ook om de aannames die worden gedaan bij incidenten: wat kan zich hebben afgespeeld en wie zijn verdachten en slachtoffers?

heb ik het idee dat ik moet bewijzen dat het zo is. Er wordt niet meer van uitgegaan. En daar heb ik soms wel een beetje moeite mee. [...] Soms merk ik wel dat ik denk: "Ik moet extra opletten, want anders ben ik straks de racist." En dan ga je ze [bepaalde groepen burgers] straks inderdaad niet meer gelijk behandelen [niet meer optreden], omdat je gezeik wil voorkomen.'

De toegenomen maatschappelijke en interne gevoeligheid voor mogelijk discriminerend politieoptreden lijkt er bij sommige respondenten toe te leiden dat ze terughoudender worden in (onder andere) proactief controleren.¹⁸ Zij willen – zoals bovenstaande respondent het noemt – 'gezeik' voorkomen. Er zijn ook respondenten die zich hier na verloop van tijd van losmaken. Zij zijn van mening dat zij zichzelf in de spiegel kunnen aankijken en leggen de bal bij de burger: in plaats van de politie beschuldigen, is het verstandiger om naar het eigen gedrag te kijken.

'Ik word daar wel steeds makkelijker in, omdat ik denk: "Ja hallo, je doet het zelf." En dan kun jij wel vinden dat ik discrimineer of je kunt wel vinden dat ik misschien profileer, maar uiteindelijk moet je jezelf een spiegel voorhouden en kijken waar je mee bezig bent.'

Veranderingen in de bejegening van burgers

De veranderingen die in hun werkstijl plaatsvinden, hebben volgens respondenten vooral betrekking op de wijze waarop zij burgers bejegenen. De aard van de veranderingen is divers. Van de respondenten die veranderingen rapporteren is het kleinste deel de burgers meer horizontaal, communicatief gaan bejegenen.

'Ik denk dat ik, in een bepaald opzicht, relaxter ben geworden. Vroeger had ik misschien wel wat meer van "ik ben de politieagent en ik ga jullie eens even aanspreken". Dat werkt minder goed dan wanneer je gewoon op gelijkwaardig niveau aan het praten bent. Zeker bij jeugd merk ik dat het wel kan helpen.'

Het overgrote deel geeft aan dat zij op het continuüm tussen een horizontale, communicatieve stijl en een verticale, directieve stijl zijn opgeschoven naar een meer verticale, directieve werkstijl. Dit betreft in het bijzonder respondenten die naar eigen zeggen een zeer horizontale, communicatieve stijl hadden waarin veel werd gepraat en weinig werd doorgepakt.

'Je hebt dat uniform aan, maar je moet het ook laten zien, van: "Ik bepaal wat er gaat gebeuren". Daar moet je toch je houding en hoe je communiceert op aanpassen. Je moet niet over je heen laten lopen, want je bent wel de politie. Daardoor is dat in mij ook wel wat meer naar boven gekomen. Dat is geleidelijk gegaan. [...] Ik denk ook dat

18 Die terughoudendheid geldt ook voor het gesproken woord binnen de politieorganisatie ('we mogen dat niet meer hardop uitspreken').

het komt door het beeld dat ik van de politie had. Ik had de politie heel hoog staan. Je hebt er respect voor. En dan loop je er ineens zelf in. Dan heb je soms ook wel zoiets van: "Hooft dat bij mij?". Maar op een gegeven moment krijg je meer ervaring en zelfvertrouwen. Dan heb je meer zoiets van "ik heb dat pak aan en ik mag dat pak aan". [...] Ik heb wel het gevoel dat ik bij mezelf ben gebleven, maar wel een soort van ben gegroeid door het werk. Ik ben wel over een stukje verlegenheid heen.'

'Als je als student ziet en hoe ik nu [ruim een jaar na afronding opleiding] ben: ik laat veel minder snel over mij heen lopen. Als jij een gewoon gesprek met mij hebt, dan heb ik gewoon dat lieve en sociale. Maar als jij direct met een grote mond of met "het is altijd de schuld van de politie" begint, dan kan ik ook wel meer een bitch zijn. Dan kan ik nepboos doen, alsof ik er helemaal klaar mee ben. Dat is gewoon politieregelateerd, want dan stap ik in de auto en dan denk ik "zo, dat gesprek hebben we ook weer gedaan."

Bovenstaande citaten bevatten (onder andere) de eerste factor die van invloed is op de ontwikkeling van de werkstijl: de discrepantie tussen hoe een politieagent vindt dat er door de politie moet worden opgetreden en hoe die zichzelf ziet optreden. Deze discrepantie doet zich vooral voor bij respondenten die van zichzelf een sterk horizontale, communicatieve stijl hebben en die in de interactie met een ander niet snel een bovenpositie innemen. Dit zijn vooral, maar zeker niet uitsluitend, vrouwelijke respondenten. Zij hebben – veelal gedurende de opleiding – ervaren dat hun eigen manier van communiceren niet goed paste bij wat zij vinden dat er bij een politieagent hoort. Om die reden zijn zij opgeschoven in de richting van een meer verticale, directieve stijl. Deze verandering is bij deze respondenten veelal ook bevorderd door feedback van collega's.

'Mijn collega die mij begeleidt, heeft wel gezegd dat ik ontieligelijk veel geduld heb met mensen en dat ik een lief persoon ben. Ik mag ook wel eens mijn harde kant laten zien en wat sneller mijn grens aangeven. En boos worden als het moet. [...] Dat zit niet echt in mij als persoon, dat is ook wel de aard van het beestje. Op mijn werk mag ik wel eens wat bozer worden.'

De tweede factor is toenemende identificatie en vertrouwdheid met de politierol¹⁹ in combinatie met groeiende (start)bekwaamheid. Dit maakt veelal dat de (aspirant) politieagent meer zelfvertrouwen in de uitvoering van het politiewerk heeft en in interactie met burgers meer van zichzelf durft uit te gaan. Deze factor doet zich zowel tijdens als (vlak) na afronding van de opleiding voor.

'Ik denk wel dat ik als politieagent veranderd ben. [...] Als ik kijk hoe ik nu bepaalde meldingen aanvlieg vergeleken met twee of drie jaar geleden, dan is daar wel veel in

19 Zie het eerdere citaat van respondent 29: 'ik heb dat pak aan en ik mag dat pak aan'.

veranderd. Ik ben veel directer en korter geworden. Ik was aan het begin nog veel meer met de consequenties voor de burger bezig en dat heb ik nu veel minder. [...] Ik vind het fijn om een verdachte of andere betrokkenen bepaalde kaders te geven van “dit is wat het is en dit is het gebied waarin je kunt bewegen en als je eroverheen gaat, zijn de consequenties voor jou”. Dat werkt voor mij prettig, want dan weet ik zelf waar ik aan toe ben en dan heb ik een soort van grens gesteld. Maar dat werkt voor de burger ook prima, want die weet waar die aan toe is. [...] Die verandering komt doordat ik meer ervaring heb en wat meer zelfvertrouwen heb gekregen. Je weet ook beter wat je kunt en mag.’

De derde factor die van invloed is op de ontwikkeling van de werkstijl is de ruimte die de politieagent ervaart om meer ‘eigenheid’ in de uitvoering van het politiewerk te leggen. Verschillende respondenten geven aan dat de afronding van de opleiding een omslagpunt is geweest: vanaf dat moment hebben zij (meer) ruimte ervaren om zichzelf meer in de uitvoering van het politiewerk te laten zien.²⁰ Na afronding van de opleiding werkten ze zelfstandiger, werden ze minder op de vingers gekeken en voelden ze zich in de regel meer geaccepteerd als onderdeel van het team of de groep (zie ook paragraaf 7.1.5).

‘In de studentenperiode werk je zoals degene met wie je die dag op de auto zit. Hoe langer je klaar bent, hoe meer je een eigen werkwijze vormt en als individu gaat werken. [...] Na de opleiding begint de ontwikkeling pas echt. Dan ga je op zoek naar je eigen identiteit als politieagent.’

‘Het afronden van de opleiding is een groot omslagpunt geweest. Je gaat naar een nieuw politieteam als een startbekwaam politieagent. Tijdens de opleiding is het nog heel erg volgens het boekje doen en uitvoeren. Ik dacht toen al wel: “Als ik straks klaar ben, dan ga ik gewoon mijn eigen manier toepassen en dan ontwikkel ik mijn eigen politiekarakter.” Dat is voor mij echt wel het punt geweest dat er wat is veranderd. Je gaat echt aan het werk volgens je eigen manier. [...] Dan kun je ook meer van jezelf in het werk stoppen en daar je eigen werkmanier van maken.’

De vierde factor heeft te maken met de bekendheid van de politieagent met situaties waarin moet worden opgetreden. Naarmate respondenten langer bij de politie werken, krijgen zij meer te maken met dezelfde (type) meldingen en/of dezelfde (type) burgers. In die situaties voeren zij geregeld dezelfde type gesprekken of herhalende gesprekken met burgers (zie ook paragraaf 7.2.3). Zij gaven voorheen op vriendelijke wijze veel ruimte aan het verhaal van burgers, maar merken nu – veelal een jaar of meer na afronding van de opleiding – dat zij minder vriendelijk en geduldig zijn geworden. Sommigen formuleren het als ‘harder’.

20 Dit geldt – wellicht ten overvloede – zowel voor de horizontale, communicatieve stijl als voor de verticale, directieve stijl.

'Je maakt zoveel van dezelfde zeikmeldingen mee, zeg maar. Aan het begin heb je daar nog veel geduld mee. Maar als je dan voor de zoveelste keer naar zo'n melding gaat, dan ben je er gewoon klaar mee. Nu zeg ik waarvoor we komen. Als een burger me dan niet laat uitpraten, dan ga ik weer overheen van: "Hé hallo, ik was aan het woord." Ik ben wat harder.'

De ene respondent beschouwt deze verandering in bejegening als een noodzake verandering, omdat het geven van ruimte aan burgers veel tijd kost en het soms beter is om direct tot een punt te komen. Het heeft volgens deze respondenten geen zin om het allemaal aan te horen, want je weet toch al min of meer waar het naartoe gaat (bijvoorbeeld excuses geven). De andere respondent geeft aan deze verandering bij zichzelf te merken, maar voegt eraan toe dat het geen goede verandering is. Daarom wordt er weerstand aan geboden. Zij willen blijven 'investeren' in burgers, omdat dit volgens hen hoort bij hun professionaliteit. Daarom vinden zij dat zij zichzelf moeten blijven 'opladen' voor iedere situatie. Voor hen is het type script dat zich gaat voltrekken bekend, maar voor de burger veelal niet. Dus daar heb je als goede politieagent rekening mee te houden.

'Ik wil graag mijn empathie behouden, maar dat is soms ook lastig. Ik zat op een gegeven moment bij een woninginbraak en toen dacht ik: "Nou kom op, even snel vertellen, dan kunnen wij het opschrijven en weer verder." Toen heb ik ook tegen mezelf gezegd van: "Dit is niet best." Dus ik blijf er tijd voor nemen. Het is misschien de eerste keer dat er bij iemand is ingebroken. Het is toch iemands huis. Die empathie wil ik graag behouden. Ieder mens is weer een ander mens.'

De ervaringen die politieagenten in het politiewerk opdoen én van invloed zijn op hun werkstijl hangen ook samen met het werkgebied waarin zij werken of hebben gewerkt. Dit is de vijfde factor. Veruit het overgrote deel van de respondenten heeft gedurende de looptijd van het onderzoek gewerkt in twee of meer basisteams. De werkgebieden van de basisteams verschillen. Respondenten maken in dit verband vooral een onderscheid tussen meer stedelijke en meer rurale werkgebieden. Respondenten die eerst hebben gewerkt in een meer ruraal werkgebied en vervolgens in een stedelijk werkgebied aan de slag gaan, geven in de regel aan dat hun werkstijl is opgeschoven naar een meer verticale, directieve bejegening (zie ook Denkers, 2001b). Respondenten die een omgekeerde verandering van werkgebied hebben doorgemaakt, benadrukken dat zij – soms noodzakelijkerwijs – zijn opgeschoven naar een meer horizontale, communicatieve bejegening (zie ook Meurs et al., 2025).

'Het werkgebied waar ik nu werk, is wat rustiger en je hebt er een heel ander slag volk. Er wonen ook heel veel rijke mensen en dat was ik niet gewend om in [naam vorig werkgebied] te zien. Dus de manier van werken gaat wel wat anders. Je wordt vaker met u aangesproken en ze geven je vaak een handje. De mensen zijn wat netter. Je kunt wat vaker ook een gesprek aangaan met iemand. In [naam vorig werkgebied]

was het toch wat meer een korte klap erop geven, want je wist al waar het op uit zou lopen. En dan ben je er wat sneller klaar mee. Dan is het toch van “joh, ik ben van de politie en je gaat nu naar mij luisteren” in plaats van dat jij naar die burger luistert. Hier wordt er vaak ook wat meer tijd genomen, ook omdat de meldingendruk wat minder is. Weet je, het is een andere manier van werken. Ik vind het ook wel goed om dit te doen. Als je altijd in [naam vorig werkgebied] zit, dan is het ook niet best, want je wordt wel kortaf en raakt een beetje afgestompt.’

‘Voorheen als ik iemand aansprak kreeg ik: “Goedendag meneer.” En nu zeggen ze gewoon: “Wat moet je.” Dat is wel een verschil natuurlijk. [...] De werkomgeving vormt je wel. Daar kun je niet omheen. Want als ik wekelijks word uitgescholden of weet ik het allemaal, dan word je daar natuurlijk wel wat makkelijker in, wat harder.’

De bovenstaande citaten laten zien dat de veranderingen in de werkstijl als gevolg van het werkgebied vooral voortvloeien uit het type burgers waarmee de respondenten te maken hebben. In een meer stedelijk gebied zijn burgers volgens (deze) respondenten vaak mondiger tegen de politie en wordt het gezag van de politie meer uitgedaagd. Dit vraagt om een meer directieve bejegening door de politie met minder ruimte voor de burger in het interactieproces. In een meer ruraal gebied hebben burgers meer respect voor de politie. Dit maakt dat er op een meer horizontale en vriendelijke manier met burgers kan worden gecommuniceerd (zie ook Cain, 1973; Loftus, 2009; Meurs et al., 2025). Het onderscheid tussen een (meer) stedelijk en (meer) ruraal gebied is een hoofdonterscheid. Binnen deze (hoofd)categorieën kunnen er – zo blijkt uit de ervaringen van de respondenten – grote verschillen zijn tussen hoe zij door burgers worden bejegend (en vice versa). Een middelgrote stad is in de regel anders dan een ‘kwetsbare’ wijk of de binnenstad in een grote stad. Uit de ervaringen van respondenten komt naar voren dat zij in sommige wijken te maken hebben met een enigszins wantrouwige en vijandige houding ten opzichte van de politie. Dit kan van invloed zijn op de wijze waarop politieagenten burgers bejegenen (zie ook Governance & Integrity, 2024; Kop & Euwema, 2007).

‘Ik denk dat je hier heel anders moet werken. In [naam stad] kun je gewoon normale gesprekken voeren met mensen en krijg je zo af en toe nog een handje en bedankje. Hier word je gewoon aangestaard de hele dag. Dat mensen je zo boos aankijken, terwijl je helemaal niets doet. Gewoon, omdat jij van de politie bent. Je hebt iedere dag wel iemand die vervelend doet. Ik kan er vaak wel geduldig mee omgaan, maar soms ben ik er ook helemaal klaar mee. Dan zeg ik ook van: “Ja opzouten, ik heb er nu geen zin in. De politie is niet een boksbal. Jullie denken dat, maar dat is niet zo. Wij zijn ook gewoon mensen.” Ik weet dat je volgens het boekje altijd geduldig moet blijven, maar dat werkt hier niet. Dan blijven ze gewoon doordouwen.’

De stijlverschillen tussen werkgebieden hangt volgens respondenten ook samen met de meldingendruk. In een (meer) ruraal werkgebied is de meldingendruk lager. Dit

maakt dat er meer tijd kan worden genomen in (of na) situaties met burgers. In sommige gevallen leidt de beschikbaarheid van tijd tot een vorm van optreden die zich in stedelijke werkgebieden niet of nauwelijks voordoet.

'Ik ben sowieso wel een beetje van de sociale politie, laat ik het zo maar zeggen. Maar het is denk ik ook wel een beetje ons gebied. Je hebt er ook tijd voor. Als er een ongeval is geweest en een burger gaat naar het ziekenhuis, dan bellen wij de dag daarna nog even naar die burger hoe het ermee is. In stedelijk gebied doe je dat gewoon niet.'

De meer horizontale en communicatieve stijl in een ruraal werkgebied hangt niet alleen samen met de meer respectvolle burgers en de beschikbaarheid van tijd om met burgers te praten, maar ook met de snelheid waarmee andere 'eenheden' (politieauto's) ter plaatse kunnen zijn als een situatie met een of meer burgers escaleert en er wordt gevraagd om 'assistentie collega'. De redenering is: in een ruraal werkgebied duurt de assistentie van collega's – vanwege de grotere omvang van het werkgebied in relatie tot het aantal beschikbare eenheden – langer en dus is het beter om te 'praten', want dit verkleint de kans dat een situatie escaleert en er eventueel bijstand van collega's nodig is (zie ook Meurs et al., 2025; Terpstra, Havinga & Salet, 2022).

'Ik heb me wel ontwikkeld in mijn werkwijze. In [naam vorig basisteam] waren we een soort praatpolitie. Daar investeer je echt in mensen. Maar hier denk je: "Fuck die shit, ik moet nu even doorpakken." En dan ga je gewoon. En je weet: als ik een auto erbij roep, dan is die binnen een minuut of twee hier. Dus dan hoef je echt niet voor je veiligheid te vrezen of zo. [...] Dus ik ben op straat nu wel anders dan in het begin. In het begin was ik gewoon geduldig en praatte ik rustig, maar nu kap ik mensen gewoon af. En soms spreek ik gewoon hun taal en scheld ik ze uit, terwijl ik nooit zo ben geweest. Dus ik pas me wel gewoon aan [naam stad] aan. Je moet soms ambtelijk boos worden, zeggen ze hier. Dat doen we dan ook.'

'Het verschil tussen het buitengebied en de stad heeft ook te maken met de rol van assistentie. Je kunt in het buitengebied minder snel doorpakken, omdat het langer duurt voordat je assistentie hebt. Dat maakt dat je burgers ook anders benadert.'

Het voorgaande geeft inzicht in wat maakt dat respondenten hun werkstijl (veelal) aanpassen aan het werkgebied waarin het basisteam werkzaam is. De vraag hoe respondenten hun werkstijl aanpassen is echter nog niet beantwoord. Uit de interviews komt naar voren dat zij vooral de kunst afkijken bij collega's die de 'passende' werkstijl al in praktijk brengen (zie paragraaf 8.1.1).

'Ik ben natuurlijk een bepaalde manier van optreden gewend vanuit mijn oude team. Nu ik met collega's uit [naam nieuwe basisteam] werk, dan is dat af en toe wel anders dan ik gewend ben en wat mijn manier van werken zou zijn. Ik merk dat collega's een stuk korter zijn tegen burgers. [...] In principe doe ik nu nog gewoon hoe ik het deed,

maar ik vraag me wel af hoe lang ik dat volhoud en hoe snel ik dat soort dingen over ga nemen. En ik vraag me ook af of ik het door ga hebben op het moment dat ik zo word. Niet dat ik er een waardeoordeel aan hang, iedereen moet natuurlijk zelf weten hoe hij zijn werk invult. Maar ik vraag me af of ik over een jaar nog mijn werk hetzelfde uitvoer zoals ik het nu doe. [...] Je bent toch best wel een team natuurlijk met je collega's. En als iedereen op manier A werkt en jij doet het op manier B, dan denk ik dat je vanzelf naar A toe gaat trekken.'

Hierbij moet worden opgemerkt dat een eenmaal ontwikkelde werkstijl – die bij iemand past – niet radicaal lijkt te veranderen als gevolg van het werkgebied. Als iemand een verticale, directieve stijl heeft ontwikkeld in een stedelijk werkgebied en vervolgens in een meer ruraal werkgebied gaat werken, dan lijkt er niet ineens een transformatie in de werkstijl plaats te vinden, en vice versa.²¹ Voor zover er een wezenlijke verandering plaatsvindt, lijkt deze zich geleidelijk te voltrekken. In dat opzicht hebben de basisteams waarin men tijdens en vlak na de opleiding werkt de nodige invloed op hoe een werkstijl zich ontwikkelt (zie Brown & Willis, 1985).²²

'Als iemand vervelend is tegen mij, dan ben ik wel vrij snel. Ik ben vanuit [naam voormalig werkgebied] gewend om daar kort op te zitten: "Hier is de grens en nu is het klaar." In [naam huidig werkgebied] zijn ze daar soms wat soepeler in en trekken ze de grens nog wat verder op. Ik pas me misschien gaandeweg wel een beetje aan, maar ben er niet actief mee bezig. Ik voel me prettig bij mijn stijl. Mochten er klachten over komen, dan doe ik daar misschien wat mee, maar op dit moment gaat het allemaal goed.'

De zesde (type) factor die een rol speelt in de verandering van werkstijl heeft betrekking op ontwikkelingen in het privéleven. Enkele – uitsluitend mannelijke – respondenten zien bij zichzelf een verandering in werkstijl nadat zij vader zijn geworden. Zij zijn 'volwassener' en 'rustiger' geworden. Waar zij voorheen geneigd waren om direct te reageren op burgers en 'door te pakken', denken zij hier nu meer over na. Ze laten zich – naar eigen zeggen – ook minder 'uitlokken' door burgers. De veranderingen impliceren dat ze zijn opgeschoven naar een meer horizontale, communicatieve stijl. Dit lijkt vooral te worden veroorzaakt doordat zij meer belang hechten aan hun eigen veiligheid: een horizontale, communicatieve werkstijl geeft minder kans op escalaties.

'Ik werk in grote lijnen nog wel hetzelfde. Een verschil is wel dat ik nu meer in mijn achterhoofd heb van: "Hé, ik ben aan het werk en het belangrijkste is dat ik vanavond weer veilig thuiskom, want ik heb ook een kleine jongen die op mij wacht." Dat ben ik

21 Dit kan ertoe leiden dat er een mismatch is tussen de dominante werkstijl binnen een basisteam en de werkstijl van het individu, wat ervoor kan zorgen dat het individu zich minder thuis voelt (zie ook Governance & Integrity, 2024).

22 Sommige respondenten merken vanwege deze verschillen op dat een bureau in de binnenstad of in een kwetsbare wijk misschien niet bijdraagt aan de gewenste ontwikkeling van beginnende politieagenten.

wel wat meer gaan beseffen. Soms doe ik dus even pas op de plaats, want het hoeft niet per se op deze manier [doorpakken]. Het kan ook op een wat veiligere manier, dus dan kies je daarvoor. In die zin is er wel iets veranderd.'

De zevende (type) factor die (zeer beperkt) een rol speelt in de verandering van werkstijl heeft te maken met ontwikkelingen in de politieorganisatie. Een enkele (mannelijke) respondent geeft aan dat er in het basisteam een 'intern onderzoek' wordt verricht naar collega's die een mogelijk onwenselijke manier van werken hanteren. Een dergelijke ontwikkeling heeft op deze respondent het effect dat hij voorzichtiger is geworden en minder 'doorpakt'.

'Ik ben wel voorzichter geworden merk ik. Waar ik voorheen dacht van: "We pakken lekker door", vraag ik me nu toch wel af van: "Kan ik hier gezeik mee krijgen". Je wordt wel weer even op scherp gezet, laat ik het zo zeggen. Dat is denk ik de beste bewoording daarvoor.'

Samenvattend kan worden gesteld dat de ontwikkeling van een werkstijl een proces is van 'identiteitswerk' (zie Charman, 2017; Van Maanen, 2010). In de eerste jaren van het 'politieleven' zijn aspiranten en beginnende politieagenten hier veel (bewust) mee bezig. In dit proces blijft het 'oorspronkelijke' individu zichtbaar en aanwezig (zie ook Rowe, 2023) én heeft de omgeving de nodige invloed op de stijl die zich ontwikkelt. Ieder individu doorloopt een eigen (leer)proces met eigen uitkomsten. De rode draad in de uitkomsten is dat een horizontale, communicatieve stijl dominant is, maar na verloop van tijd wel meer opschuift naar een verticale, directieve stijl. Dit is naar onze indruk nadrukkelijk een kwestie van opschuiven, want in algemene zin zijn de respondenten naar onze indruk niet van het (zeer) autoritaire type (zie ook Van Hulst, 2013). Zij geven vooral invulling aan de idee van een relationele politie, die communicatief gezag verwerft (zie Politie, 2023).

9 Ontwikkeling van de motivatie

Toen de respondenten bij de politie solliciteerden, waren zij zeer gemotiveerd voor het werken bij de politie. Dit wil zeggen dat zij een sterke wil en stimulans ervaarden om bij de politie te gaan werken. Zij werden vooral aangetrokken door de aard en betekenis van het politiewerk (zie paragraaf 4.1). Hoe heeft hun motivatie voor het politiewerk in *hun beroepsprofiel* zich door de jaren heen ontwikkeld?²³ Het antwoord op deze vraag staat in dit hoofdstuk centraal. Paragraaf 1 behandelt de ontwikkeling van de motivatie op hoofdlijnen. Paragraaf 2 gaat in op de werkfactoren die van invloed zijn op de ontwikkeling van de motivatie. Paragraaf 3 beschrijft de organisatiefactoren die een rol spelen in relatie tot de motivatie.

9.1 Ontwikkeling van de motivatie

Deze paragraaf beschrijft hoe de motivatie van respondenten zich op hoofdlijnen heeft ontwikkeld. In dit kader wordt onderscheid gemaakt tussen twee groepen respondenten: een (grote) groep met een stabiele en sterke motivatie, en een (kleine) groep die wordt gekenmerkt door een wezenlijke verandering in de motivatie.

9.1.1 *De grote groep: een stabiele, sterke motivatie*

Het overgrote deel van de respondenten voelt zich op vrijwel alle meetmomenten (erg) gemotiveerd. Dit wil zeggen dat zij veelal zin hebben om naar hun werk te gaan en aan het werk plezier beleven. Hun motivatie is dus behoorlijk sterk en (door de tijd heen) stabiel.

De respondent geeft tijdens het eerste meetmoment (ze is dan bijna klaar met haar opleiding) aan dat ze het erg naar haar zin heeft op haar werk. Ze heeft de goede keuze gemaakt door bij de politie te gaan werken. Ze vindt het leuk om burgers te helpen en houdt van de spanning dat je niet weet wat een dag gaat brengen. Enkele maanden na afronding van de opleiding (telefonisch gesprek) zegt ze: 'Mijn motivatie is honderd procent, ik ga nooit met tegenzin naar mijn werk, het geeft veel uitdaging.' Ongeveer

23 De toevoeging 'in hun beroepsprofiel' is van belang. Dit wil zeggen dat we ons beperken tot de motivatie voor het beroepsprofiel 'politieagent' en dus niet ingaan op de motivatie voor andere beroepsprofielen (zoals rechercheur of wijkagent), die een (klein) deel van de respondenten gedurende de onderzoeksperiode is gaan vervullen (zie paragraaf 8.3.8). De overgang naar een ander beroepsprofiel wordt in dit hoofdstuk wel behandeld als een factor die de motivatie voor de politie in algemene zin (positief) kan beïnvloeden.

anderhalf jaar na afronding van de opleiding werkt ze bij de teamrecherche. ‘Mijn motivatie is goed. Ik heb een nieuwe uitdaging. Ik ga met veel plezier naar mijn werk!’ Tijdens het derde interview (ruim twee jaar na afronding van de opleiding) zegt ze: ‘Mijn motivatie is nog precies zoals aan het begin. Ik vind vooral de afwisseling in het werk mooi.’ Tijdens het vierde en laatste meetmoment vertelt ze dat haar motivatie nog heel goed is. Ze gaat solliciteren op een functie als wijkagent in het eigen basisteam. Ze zoekt meer diepgang en wil graag meer voldoening halen uit haar werk door meer te betekenen voor mensen. Ze verwacht dat ze dit als wijkagent kan.

De beschrijving van bovenstaande respondent is representatief voor deze groep respondenten met een stabiele, sterke motivatie. Binnen deze groep doen zich wel verschillen voor. Er zijn enkele respondenten die – afgaande op hoe ze over hun ervaringen vertellen – sterker gemotiveerd zijn en blijven dan wat in deze groep als ‘gemiddeld’ kan worden gezien. Deze respondenten beschouwen het politiewerk niet als werk, maar als een ‘passie’.

‘Mijn motivatie is nu [ongeveer tweeënhalfjaar na afronding opleiding] nog hetzelfde als eerder, misschien zelfs nog wel meer of zo, ik weet het niet. Het is gewoon echt, het klinkt misschien een beetje stom, gewoon echt wel mijn leven of zo. Ik had dit nooit gedacht vroeger. Ik had altijd zoiets van: “Ik wil wel werken, maar het liefst zo min mogelijk”, en nu denk ik echt: “Dit is gewoon super.” [...] Ik weet niet, het is gewoon een van de belangrijkste dingen in mijn leven geworden.’

Een deel van de respondenten met een stabiele, sterke motivatie heeft wel ‘dipjes’ in hun motivatie. Hieronder volgt een voorbeeld van een respondent met een relatief sterke motivatiedip.

De respondent voelt zich na afronding van de opleiding heel erg gemotiveerd. ‘Het is spannend’ en hij leert iedere dag, ook in een nachtdienst waarin hij niet veel meemaakt. Hij denkt dat dit over 20 jaar niet anders zal zijn. Ruim een halfjaar later (tijdens een telefonisch interview) voelt hij zich nog steeds erg gemotiveerd. Zijn motivatie is versterkt doordat hij van zijn direct leidinggevende en collega’s als feedback heeft gehad dat hij ‘heel goed bezig is’. Tijdens het volgende interview heeft hij de opleiding ruim een jaar geleden afgerond. Hij geeft aan dat hij nu steeds meer moeite heeft met diensten zonder meldingen. ‘Ik merk wel dat dit me een beetje begint op te breken af en toe. Dan denk ik soms: “Ik had net zo goed de hele nacht in mijn nest kunnen liggen. Niemand die me had gemist, want ik ben nergens voor nodig geweest.” [...] Je kunt zelf wel zoeken naar werk, maar op een gegeven moment houdt dat ook op.’ Tijdens het derde interview (hij is nu ruim twee jaar klaar met de opleiding) vertelt hij dat zijn motivatie echt aan het veranderen is. Aan het begin vond hij alles spannend en leuk, maar nu merkt hij bij zichzelf weerstand tegen de ‘standaardmeldingen’. ‘Bijvoorbeeld bij geluidsoverlast en zeker bij een winkeldief. Er zit veel tijd in en je haalt er geen voldoening uit [...] Ik moet me er echt toe zetten om dit soort meldingen goed te

draaien.' Meer ervaren collega's zeggen tegen hem 'je hebt een makkelijke baan, je komt en gaat naar huis en daar verdienen je je geld mee.' Zo ziet hij dat zelf niet. Hij wil zichzelf ontwikkelen. Tijdens het laatste interview (hij is nu ruim drie jaar klaar met de opleiding) is hij praktijkcoach en daardoor weer heel gemotiveerd. 'Wat voor mij eerst een melding was waar ik eigenlijk helemaal geen zin in had, wordt nu een interessante melding, omdat ik het vanuit een ander oogpunt bekijk: "Hoe handelt de werkstudent het af?" en "Hoe voert die gesprekken?" Het is nu weer een stuk leuker, maar op een andere manier.'

Kenmerkend is echter dat deze motivatiedips van tijdelijke aard zijn. Er is dus geen sprake van een neergaand *patroon* in hun motivatie.

9.1.2 *De kleine groepen: een afnemende of toenemende motivatie*

Bij een klein deel van de respondenten neemt de motivatie gedurende onderzoeksperiode (structureel) af. Het gaat dan niet om 'dipjes', maar om een neergaand patroon. Dit neergaande patroon heeft in de regel te maken met de beleving van politiewerk als sleur, de houding van en omgang met collega's (in het bijzonder leidinggevend) of in meer algemene zin met de wijze waarop 'de politieorganisatie' met hen omgaat.

De respondent is bij de politie gaan werken om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Hij heeft hiervoor als vertegenwoordiger gewerkt en toen ging alles alleen maar om geld. Tijdens de opleiding heeft hij momenten waarop zijn motivatie afneemt. Hij is kritisch op het politieonderwijs en ervaart het onderwijs op momenten als 'bar en bar slecht'. Op een gegeven moment is hij 'klaar met de opleiding'. Hij wil gewoon aan de slag. Daar heeft hij heel veel zin in. De communicatie over zijn plaatsing duurt lang. 'Ze roepen al twee maanden dat het ieder moment bekend gaat worden. Nou, dan weet je een beetje hoe het hier gaat.' Hij wordt geplaatst in een basisteam dat niet tot zijn voorkeur(en) behoorde. Hij heeft 45 minuten reistijd, heen en weer. 'We gaan het zien, het zal wel goed komen.' Tijdens het eerste interview in zijn nieuwe basisteam geeft hij aan dat hij 'motivatieproblemen' heeft. Hij wordt naar zijn mening te veel behandeld als een student die nog niets kan. Daarnaast is de sfeer in het basisteam soms negatief, onder andere door de personele krapte. Er gaan relatief veel collega's weg naar andere organisaties (vooral de gemeente). 'Ja, salaris-technisch is het gewoon interessanter, werktijden zijn interessanter. Dus je moet echt wel van het politiewerk houden om bij de politie te blijven.' Ten derde bevalt de reistijd hem niet. 'Het is frustrerend dat je gewoon vier basisteams voorbijrijdt waar je eigenlijk hetzelfde werk kunt doen.' Hij geeft tijdens dit interview eveneens aan dat hij zich heeft georiënteerd op een functie als wijkagent in zijn oude basisteam. De teamchef van zijn oude basisteam heeft hierbij aangegeven dat hij dit met de teamchef van zijn huidige basisteam moest overleggen. Dit heeft hij gedaan en dat verliep niet naar zijn tevredenheid. Hij kon niet weg uit het basisteam vanwege de lage bezetting (minder bezetting dan formatie). Zijn eerstelijns leidinggevende (die verantwoordelijk is voor de personeelszorg) was boos dat hij dit

niet met hem had besproken en voegde daaraan toe ‘ga eerst maar eens broeken verslijten voordat je hier wensen hebt’. Toen was hij (de respondent) er ‘wel klaar mee’. Hij is minder gemotiveerd omdat ze hem niet op de juiste manier behandelen. Tijdens het laatste interview (hij is nu ongeveer anderhalf jaar klaar met de opleiding) is hij in een ander basisteam aangenomen als wijkagent. Dat geeft hem een goed gevoel. Voorheen was hij ‘gewoon een werkpaard’ en ‘maar een van de poppetjes als het ware’ en nu kan hij meer betekenen voor burgers, maar ook voor directe collega’s (hij heeft nu de functie van senior GGP en is daardoor ook operationeel coördinator, een sturende rol richting collega’s¹). Hij vertelt: ‘Nu gaat het voor mij gewoon even goed.’² Ik zit op de plaats die ik graag wilde en op de functie die ik graag wilde. En ik ben ook van mening: je moet mensen in hun kracht zetten; dat wordt in de organisatie niet altijd even goed gedaan. Dat hebben ze nu wel gedaan bij mij.’

Enkele respondenten ervaren gedurende de onderzoeksperiode toenemende motivatie. Deze toenemende motivatie doet zich vooral voor bij respondenten uit cohort 1, die na afronding van de opleiding een stimulans in hun motivatie hebben gekregen. Dit komt enerzijds doordat zij blij zijn dat zij de school achter zich kunnen laten en anderzijds (en vooral) doordat zij nu fulltime doen wat zij leuk vinden: politiestraatwerk (zie ook paragraaf 7.1). In dat opzicht bevestigt ons onderzoek een conclusie die eerder is getrokken: de motivatie voor het beroep is groter dan voor de opleiding (Buijs & Nieuwenhuis, 2021).

9.2 Werkfactoren

In deze paragraaf staan de werkfactoren die van invloed zijn op de motivatie van respondenten centraal. We maken hierbij onderscheid tussen de kenmerken van het politiewerk en de betekenis van het politiewerk.

9.2.1 Kenmerken van het politiewerk

De respondenten werden bij hun sollicitatie onder andere aangetrokken tot het politiewerk vanwege de verwachting dat zij actief, buiten bezig zouden zijn met afwisselend, onvoorspelbaar en enigszins avontuurlijk werk (zie paragraaf 4.1.4). Deze verwachtingen zijn in de beleving van veel respondenten in behoorlijke mate uitgekomen. Vooral het ‘buiten werken’, de afwisseling in het politiewerk en de onvoorspelbaarheid van het politiewerk zijn door de tijd heen factoren die de motivatie van de respondenten in positieve zin lijken te beïnvloeden (zie ook Van Beek et al., 2013; Van den Brink et al., 2015; Van Hulst, 2013; Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007; Oberfield, 2014).

¹ Zie verder onder andere Sollie & Landman (2021).

² Wellicht ten overvloede: deze respondent heeft nu een ander beroepsprofiel (namelijk wijkagent), wat impliceert dat de opleving van motivatie dus niet plaatsvindt in hetzelfde beroepsprofiel (zie de inleiding). Om die reden is er sprake van een neergaand patroon.

‘Ik vind dat altijd mooi om te zien: als je rond twaalf uur ’s middags buiten rijdt, dan zie je al die mensen van kantoor een rondje lopen met z’n allen. Dat is dan hun uitje van de dag: in de pauze een rondje lopen. Dan denk ik: “Als ik ooit op dat punt kom in mijn leven, dan gaat er iets verkeerd.” Dus dat is voor mij altijd een mooie motivatie om hier weer vrolijk te verschijnen.’

‘Ik heb hiervoor een baan gehad waarin ik gewoon van maandag tot en met vrijdag wist wat ik ging doen. En dat vind ik gewoon superleuk aan dit werk, dat ik naar mijn werk ga en niet weet met wat voor verhalen ik thuiskom die middag, avond of ochtend. Het is altijd een verrassing. De ene keer is het helemaal niets en de andere keer heb je weer heel veel dingen meegemaakt. En die onzekerheid vind ik superleuk.’

Er zijn ook kenmerken van het politiewerk die voor respondenten geen reden waren om te solliciteren, maar die gedurende de loopbaan als (aspirant) politieagent wel een motiverende rol spelen. Dit betreft in het bijzonder de autonomie waarover zij in de uitvoering van het politiewerk beschikken. Hiermee wordt vooral verwezen naar de vrijheid die men heeft om – afgezien van het afhandelen van meldingen – eigen keuzes te maken in de tijdsbesteding tijdens de dienst (zie ook Van den Brink et al., 2015).³ Hier had men bij de sollicitatie geen zicht op. Het blijkt een positieve verrassing.

‘Ik waardeer de flexibiliteit in het werk: je kunt doen wat je wilt. Los van de meldingen kun je gewoon je eigen ding doen. Je kunt gaan surveilleren, met burgers gaan praten, een actie opzetten. Je kunt echt van alles en nog wat.’

‘Je doet lekker je ding. Je gaat met z’n tweeën op de auto en aan het einde van de dag kom je terug. Ik geniet er enorm van. Ik heb het mooiste beroep. Ik kan doen en laten wat ik wil. Wij krijgen van de baas geld om te doen en laten wat je wilt. Elke dag weer.’

De motiverende invloed van autonomie heeft een bredere strekking dan de vrijheid in het werken op straat. Het gaat ook om het – tot op zekere hoogte – vormgeven van de eigen functie, in de literatuur ook wel *job crafting* genoemd (zie o.a. Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2008). Dit krijgt bijvoorbeeld invulling door het oppakken van projecten die aansluiten bij de eigen interesses.

‘Je kunt je baan best wel zelf vormgeven binnen dit team. Dit was in [naam vorige basisteam] wel anders, omdat het daar veel drukker was met meldingen. Dat was echt lopendebandwerk. Hier kun je wel een beetje je eigen soort van baantje creëren, tot op zekere hoogte. Ik vind dat heel leuk. Ik ben nu bezig met een project op het gebied van lachgas. Ik vind het ook wel gezond dat je naast de noodhulp er iets bij doet en verdie-

3 Deze vrijheid is afhankelijk van de meldingendruk. De meldingendruk lijkt vooral afhankelijk van het werkgebied en van temporele invloeden (moment van de dag, dag in de week, seizoen). Respondenten die werken in een werkgebied met een hoge meldingendruk ervaren minder autonomie dan respondenten die werken in werkgebied met een lage meldingendruk.

ping zoekt in iets. [...] Dan vind ik het dus wel belangrijk om ook die ruimte te krijgen om daar tijd in te steken. Om dan daardoor weer vol gemotiveerd verder te gaan met het basisproces of om het basisproces nog leuker te maken.'

De kenmerken van het politiewerk kunnen ook afstoten. De meest genoemde reden voor afnemende motivatie is het gebrek aan actie, of meer specifiek: het gebrek aan meldingen (zie ook paragraaf 7.2.3). Een deel van de respondenten ervaart het politiewerk – na verloop van tijd⁴ – als saaier dan zij hadden verwacht.⁵ Dit geldt in het bijzonder – maar zeker niet alleen – voor de respondenten die het profiel hebben van een 'boevenvanger' (zie paragraaf 8.2.1). Er is soms sprake van verveling (zie ook Brooks, 2021; Fassin, 2013, 2017).⁶ Deze verveling doet zich vooral voor tijdens de doordeweekse nachtdiensten waarin er – ook in stedelijke werkgebieden – geregeld weinig tot geen meldingen zijn.

'In het eerste jaar is het allemaal wennen en dan weet je eigenlijk nog te weinig om lekker te kunnen werken. In het tweede en derde jaar van de opleiding weet je steeds meer en dan kun je meer meedraaien en dan is de motivatie gewoon heel hoog. Dan heb je de opleiding afgerond en maak je een paar mooie dingen mee en ga je ervoor. In het afgelopen halfjaar dat ik hier zit, gaat het wat meer met golfbewegingen. [...] Ik heb nu bijvoorbeeld een paar diensten gehad waarin er nauwelijks meldingen waren en dan denk ik wel eens: "Waar doe ik het voor." Als je dan weer een dienst hebt die heel druk is, dan denk ik wel weer van "yes" en dan kom ik lekker in de flow.'

'Soms, als ik drie doordeweekse nachtdiensten heb, ga ik niet altijd met plezier naar mijn werk. Dat komt omdat je weet dat het toch rustig is. Er zijn best vaak rustige perioden. Dat valt toch wel een beetje tegen. Soms is het chaotisch en heb je nergens tijd voor. Maar er zijn ook echt perioden dat je denkt van: "Wat gaan nu eens doen," weet je wel? Dat ligt ook een beetje aan mezelf hoor, dat ik dan misschien zelf meer de uitdaging moet zoeken. Maar het liefst ga je de hele dag gewoon boeven vangen natuurlijk. [...] Het is jammer, maar meer dan jammer ook niet.'

Naast de 'saaiheid' van geen meldingen kan ook de aard van de meldingen een negatieve invloed op de motivatie hebben. Een deel van de respondenten ervaart het straatwerk op een gegeven moment als een 'sleur' of 'lopendebandwerk' (zie ook paragraaf 7.2.3). Er doen zich volgens hen veel dezelfde type meldingen voor en dit zijn niet altijd de meldingen waarvoor zij 'bij de politie zijn gegaan' (zie ook Charman, 2017). Het gaat dan onder andere om geluidsoverlast, burenruzies en ander 'gezeur' tussen burgers. Sommige respondenten gebruiken in dit verband de term 'flutmeldingen' of 'zeikmeldingen'. Deze ervaringen lijken op gespannen voet te staan met afwisseling in het

4 Bij sommige respondenten begint dit aan het einde van de opleiding: zie paragraaf 6.7.1.

5 De meldingendruk in het werkgebied is hierbij een belangrijke factor.

6 Brooks (2021: 179): 'Much of the time, however, patrolling involved a whole lot of nothing much.'

werk als aantrekkende factor. Hierbij zijn twee opmerkingen van belang. Er doen zich in de eerste plaats verschillen tussen respondenten voor. De ene respondent ervaart het politiewerk als afwisselend en de andere respondent ervaart het als eentonig. Belangrijker is echter dat ook de factor tijd een rol speelt: voor zover respondenten het politiestraatwerk – het gaat dan om de incidentafhandeling – als een ‘sleur’ gaan ervaren, doet dit zich veelal vanaf anderhalf jaar na afronding van de opleiding voor. Ook de eentonigheid van het straatwerk wordt vooral gerapporteerd door de respondenten die meer ‘boevenjager’ dan ‘hulpverlener’ zijn. Zij hebben behoefte aan meldingen die spannend zijn en die de adrenaline sterk doen toenemen – zoals heterdaadaanhoudingen en vechtpartijen – maar merken dat deze meldingen veel meer de uitzondering dan de regel zijn.

‘Mijn werkplezier hangt erg af van het type meldingen. Ik ga vaak met veel plezier naar mijn werk en teleurgesteld naar huis, zoiets. Je wordt geleefd, er wordt veel van je verwacht, je werkt in onregelmatige diensten, je maakt veel overuren, het kost je veel van je privé. Als je dan iedere week een melding krijgt waarvan je denkt: “Hier doe ik het voor”, dan is het leuk. Maar dat is één keer in de twee maanden. Dus op gegeven moment komt de sleur en heb je minder motivatie.’

Een groot deel van de respondenten vindt – al dan niet na verloop van tijd – een manier om de negatieve invloed van de ‘sleur’ te neutraliseren: zij zorgen voor meer variatie in hun werkzaamheden. De ‘boevenvangers’ proberen hun behoefte aan boeven vangen te realiseren door middel van wat zij zelf ‘jagen’ noemen (zie paragraaf 8.2.1): het proactief controleren van inzittenden van voertuigen tussen meldingen door in de hoop strafbare feiten aan te treffen (zie ook Fielding, 1988; Landman & Kleijer-Kool, 2016). Daarnaast gaan beginnende politieagenten extra taken verrichten. Dit vindt vaak plaats in het kader van een nevenfunctie of taakaccent (zie ook paragraaf 7.3).⁷ Meer variatie doet hun motivatie in de regel goed.⁸

‘Mijn motivatie is een tijdje minder geweest, maar ik zit er wel weer redelijk in. Je komt in een sleur terecht. Burenruzies, overlastmeldingen. Door mijn taakaccenten en neventaak heb ik meer afwisseling en verdieping.’

‘Ik ben vooral gericht op jeugd tegenwoordig. [...] Ik doe nu een project met lesgeven op school. Daar zit natuurlijk een hele organisatie achter. Je moet het organiseren en plannen en dat soort dingetjes. Ik vind het heerlijk om dit erbij te doen. Dat is een

7 Soms vindt het ook plaats binnen de bestaande functie zonder taakaccent of neventaak. Deze manier van omgaan overlapt met wat eerder is behandeld onder de noemer *job crafting*.

8 Er zijn ook enkele respondenten die aangeven dat een taakaccent in principe een positieve invloed op hun motivatie heeft, maar zij merken dat er nauwelijks tijd is voor de uitvoering. Dit kan demotiverend zijn. Daarnaast kan de ervaring van een nevenfunctie ertoe leiden dat men kritischer wordt op de gang van zaken in het basisteam, omdat deze gang van zaken in negatieve zin afwijkt van hoe er in de nevenfunctie wordt gewerkt (bijvoorbeeld in een OG).

stukje extra dat je buiten de meldingen doet. Het is fijn om doelgericht bezig te zijn met iets dat af moet. Dat is het leuke. In het dagelijks leven handel je de meldingen af. Je muteert het af en dan is het klaar. Soms moet je er nog iets voor doen, maar dan wordt het overgenomen door een andere afdeling. Dit heb ik echt van het begin tot het einde zelf moeten doen. Ik moest zelf doelen stellen om het op tijd af te krijgen en zo. Dat vind ik ook wel leuk.'

Ten aanzien van de kenmerken van het werk kan verder worden geconstateerd dat bij een deel van de respondenten het 'papierwerk' een negatieve invloed heeft op hun motivatie (zie ook Fielding, 1988). Zij vinden het uitvoeren van het 'papierwerk' niet leuk. Zij kwamen bij de politie om buiten te werken en niet om binnen achter een computer te zitten. Zij ervaren in de regel dat 'papierwerk' een groter onderdeel is van het politiewerk én meer tijd kost dan zij hadden verwacht toen zij bij de politie gingen werken (zie ook Kort & Terpstra, 2015).

'Het vele papierwerk valt me heel erg tegen. Ik weet niet waarom ze dat zo moeilijk maken. Ik denk dat het allemaal veel makkelijker kan. Ik snap dat je alles moet opschrijven, maar moet het dan allemaal zo omslachtig? De boef staat al buiten en ik ben nog aan het tikken. Dat vind ik wel echt minder aan het werk, ja.'

De respondenten die 'papierwerk' ervaren als een onaantrekkelijk onderdeel van het werk ervaren het verplicht werken bij het rechercheonderdeel van het basisteam in de regel als een enigszins demotiverende periode. Men heeft in het researchewerk (veel) minder werkplezier dan in het straatwerk. Het wordt ervaren als een ander soort werk. Het heeft niet de kenmerken – buiten zijn, onvoorspelbaarheid, afwisseling, avontuur – die het politiewerk voor hen aantrekkelijk maken, en dit heeft een negatieve invloed op hun motivatie.

'Ik zit nu tijdelijk bij de VVC [basisteamresearche] en daardoor ben ik wel wat minder gemotiveerd. [...] Ik werk liever in het incident op het moment dat het gebeurt. Bijvoorbeeld bij een woninginbraak op heterdaad. Je gaat ernaar toe en je houdt de boef aan. Maar nu werk ik aan de achterkant. Dan is alles al gebeurd en mag ik het schriftelijke werk gaan doen, terwijl het leuke werk zich buiten afspeelt.'

'Ik ben nu tijdelijk zes maanden geplaatst bij de opsporing. Ik ben er met een positieve mindset in gegaan om er veel te leren. We hebben het niet altijd goed op papier staan en nu kan ik leren hoe ik het beter op papier kan zetten. Maar zes maanden is wel erg lang. Mijn ziel begint dood te gaan. Ik doe nu alleen maar het minimale. Dat merken ze ook wel aan mij.'

In het kader van kenmerken van politiewerk gaan we hier – tot slot – in op onregelmatigheid. Voor de respondenten geldt dat zij allemaal zijn en/of worden ingezet voor de incidentafhandeling. Dit heeft tot gevolg dat zij in een rooster werken met ochtend-

diensten, avonddiensten en nachtdiensten. Bij sollicitatie is de kandidaat hiervan op de hoogte en wordt het geregeld gezien als een onderdeel van de gewenste afwisseling. Tijdens de opleiding ervaart de aspirant hoe het is om in een 24/7-rooster te werken. Na afronding van de opleiding verandert het periodiek werken in een 24/7-rooster in het langdurig, fulltime werken in een 24/7-rooster. Beginnende politieagenten gaan dan ervaren welke impact dit op hen heeft. Een groot deel van de respondenten heeft hier ‘geen moeite mee’ en sommigen vinden het juist prettig, maar er zijn ook respondenten die merken dat het hun leven op een negatieve manier beïnvloedt. Het werken in een 24/7 begint dan een ‘afstotende’ werking te krijgen. Dit heeft te maken met verschillende factoren. Het betreft in de eerste plaats de impact van (te veel) nachtdiensten op het lichaam: er treedt – al dan niet als gevolg van een ‘verstoorde slaapritme’ – structurele vermoeidheid op (zie ook Boekhoorn, 2014; Gezondheidsraad, 2017).

‘Ik heb het gevoel dat ik word geleefd door het rooster. Eerst was je student en ben je ook veel vrij. Nu heb ik alleen maar noodhulp en zit ik maximaal in de onregelmatigheid. Sinds ik klaar ben met de opleiding ben ik alsmaar moe. Dat heb ik onderschat. Soms heb ik nacht, nacht en dan vroeg, vroeg. Voor een ochtenddienst wil je ’s avonds slapen, maar na een nachtdienst ben je ’s avonds klaarwakker. En dan moet je de ochtend in. [...] Qua uren klopt het allemaal, maar zo denkt mijn lijf er niet over. Ik denk niet dat ik dit nog tien jaar ga doen.’

Daarnaast geven diverse respondenten aan dat hun sociale leven lijdt onder het werken in een 24/7-rooster. Dit betreft zowel het leven met een partner of een gezin als het leven met familie en vrienden. Dit ‘lijden’ wil zeggen dat zij geregeld aan het werk zijn als degenen met wie ze willen omgaan vrij zijn en vice versa. Daarnaast speelt ook mee dat ‘vrij’ zijn voorafgaand aan een nachtdienst in beperkte mate als vrij voelt, omdat je toch de hele dag rekening houdt met de aankomende nachtdienst.

‘Ik merk wel dat de laatste tijd [ongeveer een jaar na afronding opleiding] alles moet wijken voor de politie. Door de ME zijn mijn vrije weekenden niet meer heilig. Dat gaat mijn vriendin en mezelf wel tegenstaan. Ik moet daarnaast bijna alleen maar avonddiensten en nachtdiensten draaien. Als je nachtdienst hebt, ben je de hele tijd bezig met je werk. Je denkt: “Ik moet vanavond nog werken, dus ik moet wel uitgerust zijn.”’

Bij de impact van het rooster op het werkplezier moet worden opgemerkt dat dit onderzoek heeft plaatsgevonden in een periode waarin de bezetting van de basisteams onder druk stond als gevolg van veel uitstroom in combinatie met te weinig instroom om dit op te vangen (zie ook paragraaf 7.2.2). Vrijwel alle respondenten hebben te maken met veel roosterdruk, wat wil zeggen dat er soms veel (nacht)diensten achter elkaar moet worden gewerkt. Een deel van de respondenten geeft daarnaast aan dat de roosters ‘slecht’ zijn, wat wil zeggen dat de diensten (ochtend, avond, nacht) voortdurend wisselen; dit heeft een negatieve invloed op het slaapritme en de herstelmogelijk-

heden (zie ook Van Zwieten et al., 2025). In een deel van de basisteams was de roosterdruk voor collega's aanleiding om naar een functie buiten de 24/7 over te stappen, wat de problematiek in de 24/7 logischerwijs verergerde.⁹

'Ik vind het jammer dat ik ben ingestroomd in een periode dat er zoveel politiemensen nodig zijn, want je merkt het gewoon aan de roosterdruk. Er zijn gewoon te weinig mensen voor het aantal diensten. Dus soms is het heel veel. Dan maak je wel zes diensten achter elkaar en sluit je af met nachtdiensten, dus dan slaap je de zevende dag. In de vakantieperiode heb ik zelfs twee weken achter elkaar gewerkt, met één dag vrij. [...] Mensen worden overwerkt en moe en dat merk je soms aan de sfeer natuurlijk. Maar ja, we weten gewoon dat het voorlopig alleen maar meer gaat worden. We moeten hier even doorheen. Je zit in hetzelfde schuitje.'

9.2.2 **Betekenis van het politiewerk**

Voor een groot deel van de respondenten geldt dat zij niet alleen bij de politie zijn gaan werken vanwege de kenmerken van het politiewerk, maar ook vanwege de betekenis van het politiewerk in of voor de samenleving (zie paragraaf 4.1.2). Deze betekenis heeft (bij sollicitatie) betrekking op het helpen van burgers en het tegengaan van onrecht. Voor veel van deze respondenten geldt dat de uitvoering van het politiewerk – in hun beleving en tot op zekere hoogte – de mogelijkheid biedt om daadwerkelijk invulling te geven aan deze betekenis.

'Ik werk nog steeds [ongeveer twee jaar na afronding opleiding] om dezelfde reden bij de politie. Het stukje niet tegen onrecht kunnen en het stukje wat willen betekenen voor de maatschappij. Ik had laatst ook weer een voorbeeld: een jongen die het gewoon even niet meer zag zitten in het leven. En daar heb ik veel in geïnvesteerd. We zijn er meerdere keren geweest met meldingen. Iedere keer hebben we op hem ingepreft dat hij trots mag zijn op zichzelf en dat hij zich niet uit het veld moest laten slaan. Twee maanden geleden kwam ik hem toevallig tegen. Toen hebben we even een praatje gemaakt. Hij heeft weer een baan en staat volop in het leven. Dan wil hij je bijna omhelzen, omdat hij zo dankbaar is dat je hem weer op het goede pad hebt gekregen. Al is het er maar ééntje die je redt, dat is wel waar je het voor doet.'

Bovenstaand citaat is een van de vele voorbeelden waarin de respondenten van betekenis zijn geweest. De rode draden in deze situaties bestaan uit de bijdrage die politieagenten leveren aan een 'goede afloop' van een incident of aan het – op uiteenlopende manieren – kunnen bieden van steun als er van een goede afloop geen sprake was. Het zijn voorbeelden van de betekenis van het politiewerk 'in het klein'. De respondenten

⁹ De lockdowns in verband met de coronapandemie zorgden in sommige gevallen voor verbetering van de situatie, omdat 'modaliteiten' van collega's werden ingetrokken en er daardoor meer capaciteit voor andere nachtdiensten beschikbaar kwam.

zijn ervan overtuigd dat de politie deze betekenis kan hebben en ook heeft. Dit geeft ‘zin’ aan het politiewerk en draagt bij aan hun motivatie voor het politiewerk. De respondenten krijgen na verloop van tijd meer twijfel over de betekenis van het politiewerk ‘in het groot’ (zie ook Hopper, 1977). Deze betekenis gaat over het effect van het politiewerk op de samenleving, bijvoorbeeld in termen van het vergroten van veiligheid, het terugdringen van criminaliteit of het voorkómen van recidive bij specifieke personen.

‘Vroeger dacht ik echt dat ik de wereld kon helpen. Nu [twee jaar na start opleiding] zie ik dat dit niet het geval is. Je kunt bijvoorbeeld wel net op tijd ingrijpen bij huiselijk geweld, maar je kunt niet van een boef geen boef maken. [...] Je ziet constant dezelfde mensen terugkomen en dan denk je: “Die leert er ook niets van.” Het lijkt dan soms alsof je voor niets aan het werk bent.’

‘Ik was toen ik begon [start opleiding is nu zes jaar geleden] wel wat naïefer. Ik dacht toen dat ik heel erg veel verschil kon maken of zo. Ik kan wel verschil maken, maar dat is wel op een veel kleinere schaal dan ik had gehoopt, maar alsnog ben ik daar blij mee.’

De zinsnede ‘alsnog ben ik daar blij mee’ van bovenstaande respondent doet vermoeden dat de negatieve impact van het ‘realiteitsbesef’ op de motivatie van deze respondent beperkt is. Deze indruk hebben wij bij meer respondenten gekregen. Men is wel een illusie armer, maar er blijft nog voldoende betekenis ‘over’. Daarnaast valt op dat sommige respondenten – ondanks het aanwezige realiteitsbesef – blijven vasthouden aan de overtuiging dat het politiewerk ook in het groot betekenis heeft.

‘Ik blijf het gewoon heel erg leuk vinden [ongeveer zes jaar na start opleiding]. Het is denk ik een van de weinige beroepen waarbij ik voor mezelf kan bedenken van: “Ik heb iets betekend voor iemand anders of ik kan iets betekenen voor iemand anders.” En niet altijd even positief hè, want voor hetzelfde geld trek ik je mee naar binnen als verdachte, en dan kan ik je leven bij wijze van spreken op z’n kop zetten of een slechtnieuwsgesprek brengen en dan is jouw leven ook op dat moment heel anders. [...] En als ik thuiskom denk ik nog steeds heel vaak bij mezelf: “Ik heb er vandaag alles aan gedaan om mensen te helpen en criminaliteit en onrecht te bestrijden.” [...] Ik schaar mezelf ook wel onder de hoofdagenten die zich willen voordoen als een wereldverbeteraar. Laat mij maar proberen om aan het einde van de dienst nog steeds te denken dat ik heb bijgedragen aan een veiliger wijk. Dan kan ik met een gerust hart naar huis gaan. [...] Soms ben ik wel bang dat ik deze manier van denken kwijtraak.’

Bij het voorgaande moet worden opgemerkt dat de voorkeur in werkstijl lijkt door te werken in de effecten die respondenten met het politiewerk nastreven. De ‘hulpverlener’ streeft vooral naar het helpen van mensen en de ‘boevenvanger’ naar het aanhou-

den van boeven (zie ook paragraaf 8.2.1). Op basis van de ervaringen van de respondenten hebben we de indruk dat er in het politiewerk door de bank genomen meer mogelijkheden zijn om – weliswaar in het klein en tot op zekere hoogte – mensen te helpen dan om boeven te vangen. De discrepantie tussen voorkeur en praktijk lijkt bij de boevenvanger groter dan bij de hulpverlener (zie ook paragraaf 7.2.3).

‘Voor mij is nog wel duidelijker geworden dat ik dit doe om mensen te helpen. Hoe meer ervaring ik opdoe, hoe leuker ik het vind, de hulpverlening. Dat vind ik echt heel leuk. Ik moet ook zeggen – als ik er nu aan terugdenk – dat ik niet echt een idee had van wat de politie doet. Wat ik me nog kan herinneren is dat ik dacht aan achter boeven aanrennen. En van die charges uitvoeren op een plein met demonstranten. Dat zijn eigenlijk de twee beelden die ik had. En het is echt wel een stuk meer hulpverlening.’

‘Je vangt maar één keer per maand een boef. [...] Ik wilde lekker knallen en boeven vangen en weer doorgaan. Maar niet hulpverlenen in de zin van iedere keer met verwarde personen bezig zijn of met winkeldieven en papierwerk. Maar dat wordt allemaal niet verteld. Dat zeggen ze niet bij de selectie.’

De ‘boevenvanger’ haalt ten opzichte van de ‘hulpverlener’ minder betekenis uit mensen helpen. De combinatie van weinig boeven vangen en veel situaties waarin mensen moeten worden geholpen, kan daardoor een negatieve invloed hebben op diens motivatie. De ‘boevenvanger’ is in het verlengde hiervan veelal van mening dat er te veel hulpverlening naar de politie wordt doorgeschoven, terwijl dit niet bij de politie thuishoort (zie ook Brooks, 2021; Van Hulst, 2013). De politie gaat naar situaties, omdat er anders niemand zou zijn, maar deze situaties representeren geen ‘echt’ politiewerk.

‘Op een gegeven moment [dit zegt hij zo’n twee jaar na afronding van de opleiding] kom je er wel achter dat alles wel een beetje naar de politie wordt doorgeschoven, bijvoorbeeld met verwarde personen mogen wij het weer oplossen. Dat doen we graag, maar het moet ook niet continu zo blijven. En het moet ook niet steeds vaker worden. Dan kom je niet toe aan je normale werkzaamheden. Daar was ik op een gegeven moment wel klaar mee.’

Hoewel de respondenten met een hulpverlenende stijl ervaren dat zij van betekenis kunnen zijn – door mensen te helpen – merken zij na verloop van tijd wel dat de hulp die de politie kan bieden enigszins oppervlakkig is (zie ook paragraaf 7.2.3). Na ongeveer anderhalf of twee jaar na afronding van de opleiding constateert een deel van de ‘hulpverleners’ dat er in de incidentafhandeling weinig tijd is om op de problemen van burgers in te gaan én dat de politie veelal ook geen mogelijkheden heeft om de problemen van burgers meer duurzaam op te lossen (zie ook Bayley & Bittner, 1984). Dit wordt in de literatuur ook wel het tragische karakter van het politiewerk genoemd: politiemensen worden bij voortduring geroepen naar incidenten waarin zij met pro-

blemen om moeten gaan waarvan de oorzaken buiten hun beïnvloedingssfeer liggen (Loader, 2020). De politie voegt even in en dan ook weer uit, op weg naar de volgende melding.¹⁰ Het werk in de incidentafhandeling wordt door deze respondenten beschreven in termen van ‘pleisters plakken’ (zie ook Çelik et al., 2022). Deze ervaringen hebben tot gevolg dat respondenten minder gemotiveerd raken voor het afhandelen van meldingen.

‘Met alleen maar pleisters plakken ben ik wel een beetje klaar. Ik weet niet precies wanneer dat gevoel begonnen is. Ik had op een gegeven moment drie weken vakantie gehad. Toen moest ik weer gaan werken en toen had ik er ook echt geen zin meer in.’

Voor zowel de ‘hulpverlener’ als de ‘boevenvanger’ geldt dat er teleurstelling bestaat over de strafrechtelijke opbrengsten van hun werk. Het gaat in dit kader dus niet zozeer om de aard en omvang van de werkzaamheden, maar vooral om wat het uiteindelijke effect van die werkzaamheden is (zie ook Kort, Fedorova & Terpstra, 2014). En om de verhouding tussen beide.

‘Wat mijn werk oplevert, is voor mij wel belangrijk. Het demotiveert me om voor een geringe winkeldiefstal zoveel papierwerk te moeten verrichten. Ik wist wel dat ik ook te maken ging krijgen met dit soort kleine vergrijpen, maar ik wist niet dat daar zoveel papierwerk bij komt kijken en dat daar eigenlijk maar zelden ook een veroordeling uit komt.’

De potentieel negatieve impact van de *soms* als gering ervaren betekenis van het politiewerk op de motivatie wordt door respondenten op verschillende manieren hanteerbaar gemaakt. De ‘boevenvanger’ die weinig meldingen krijgt waarin boeven kunnen worden gevangen, gaat – zoals eerder aangegeven – zelf ‘jagen’ op boeven. Succes is zeker niet gegarandeerd (zie ook Landman & Kleijer-Kool, 2016), maar de kans op een boef is al van betekenis. De ‘hulpverlener’ doet in essentie hetzelfde: binnen de dienst die vooral in het teken staat van incidentafhandeling wordt ‘extra’ werk verricht om beter hulp te kunnen verlenen.

Respondent: ‘Je voelt je wel eens machteloos. We kwamen bijvoorbeeld bij een gezin. Daar was veel gedoe en huiselijk geweld. De dochter was vrij moeilijk opvoedbaar en liep ook al bij de opvoedpoli en noem het allemaal maar. Dan kom je daar ter plaatse en dan zie je inderdaad dat de halve huisraad is gesloopt en eigenlijk kun je heel weinig voor die mensen doen op dat moment. En dat is wel wat soms dan frustreert.’

Interviewer: ‘En hoe ga je daarmee om?’

10 Brooks (2021: 175) beschrijft dat naar ons idee mooi in haar boek over haar socialisatie binnen de politie: ‘Patrol has no plot. I learned this very quickly.’ En verderop in het boek (p. 211): ‘There was abso-fucking-lutely nothing I could do about quite a lot of things.’

Respondent: ‘Ik heb ze naar diverse hulpverleningsinstanties doorverwezen. Ik heb ze een week later weer gebeld van: “Joh, ik wil even weten hoe is het de afgelopen weken gegaan.” Ik heb ook mijn mailadres gegeven van: “Hé, mochten er echt dingen zijn...”. Je probeert alles zo goed mogelijk weg te zetten, een beetje te monitoren of dat daar inderdaad hulp komt. Na een week hadden ze inderdaad twee hulpverleningsinstanties en was de hulp ingeschakeld. Dus dan kan ik het ook wel weer loslaten. Op dat moment vind ik het balen om weg te gaan omdat ik zie hoe aangeslagen moeder en dochter beiden zijn, maar dan vind ik het wel fijn dat ik weet van “nou, de hulpverlening zit er nu op, dus nu is het voor mij klaar”’.

Daarnaast geldt voor zowel de ‘boevenvanger’ als de ‘hulpverlener’ dat het gebrek aan (ervaren) strafrechtelijke opbrengsten wordt geneutraliseerd door niet meer te informeren naar het verdere verloop van een zaak en/of door hier grappen over te maken (zie ook paragraaf 10.2.1).

‘Ik ben vorig jaar een keer door een verdachte in mijn oog geprikt. Ik ben naar die zitting gegaan en toen kreeg hij daar dus een boete voor van 275 euro. Ik had geen blijvende schade, maar toch. Door rood rijden is duurder dan in mijn oog prikken. Dan laat je mij gewoon in de steek; en niet zozeer mij, maar de politie. Dat soort dingen vind ik heel teleurstellend. [...] Er heerst daarover wel een grapjescultuur, dat het toch geen zin heeft. Maar ik probeer me er niet echt door uit het veld te laten slaan, want anders kan je gewoon beter stoppen. Maar ik maak er wel grappen over, want anders is je hele motivatie weg. Het helpt wel, want dan heb je het er met collega’s over. Zeker collega’s die al wat langer bij de baas zitten, die hebben die teleurstelling al tig keer meegemaakt. Je hebt het er even over, en dat is het dan weer.’

9.3 Organisatiefactoren

In deze paragraaf gaan we in op de organisatiefactoren die van invloed zijn op de motivatie van respondenten. Met betrekking tot de organisatiefactoren maken we onderscheid tussen baanzekerheid en loopbaankansen, en houding en gedrag van collega’s. In het volgende hoofdstuk beschrijven we hoe de respondenten zich zijn gaan verhouden tot ‘de’ politieorganisatie. Ook dit kan van invloed zijn op de motivatie van respondenten.

9.3.1 *Baanzekerheid en loopbaankansen*

De politie heeft als werkgever een sterke mate van baanzekerheid. Dit wil zeggen dat een medewerker van de politie er vrij zeker van kan zijn dat diens baan blijft bestaan, ook als het economisch tegenzit. Dit was voor een klein deel van de respondenten een van de (belangrijke) redenen om te solliciteren (zie paragraaf 4.1.2). De interviews maken duidelijk dat deze reden na afronding van de opleiding bij meer respondenten een rol gaat spelen in hun motivatie om bij de politie te (blijven) werken. Deze bevin-

ding is in lijn met uitkomsten van bestaand (internationaal) longitudinaal onderzoek naar motivatie van politieagenten (zie o.a. Fielding, 1988; Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007; Oberfield, 2014). Het belang dat door respondenten wordt gehecht aan baanzekerheid is gedurende dit onderzoek versterkt door de coronacrisis, die voor sommige beroepsgroepen baanonzekerheid opleverde. De politie zal daarentegen ‘niet failliet gaan’.

‘Ik vind het heel prettig dat ik gewoon zekerheid heb binnen deze organisatie. Zoals nu in de crisis, blijft mijn werk wel doorgaan. Kijk, het is misschien oppassen, maar ik ben wel blij dat ik niet nu thuis zit en dat ik denk: “Shit, ik krijg geen geld meer, ik moet echt op de kleintjes gaan letten.” Gelukkig heb ik gewoon werk. Ik kan de dingen blijven doen. [...] Het is nooit een doel geweest van: “Oké, ik wil bij de politie, want dan heb ik zekerheid.” Maar ik merkte wel tijdens mijn opleiding van: “Wow, als je eenmaal die opleiding gehaald hebt en je bent aangenomen, dan ja, dan ben je binnen.” Je kunt zoveel kanten op. En daarnaast werken voor de overheid. Dus je hebt gewoon zekerheid. Dat besef had ik pas in de opleiding. Dus dat is nooit een doel geweest om bij de politie te gaan.’

In bovenstaande citaten wordt ook een andere reden genoemd die bij respondenten na verloop van tijd een grotere rol gaat spelen in hun motivatie om bij de politie te blijven: de vele kanten die je binnen de politie op kunt (zie ook paragraaf 7.3). Er zijn binnen de politie veel verschillende (typen) functies en dit schept veel loopbaanmogelijkheden. Zoals een respondent het verwoordde: ‘Er liggen binnen de politie altijd kansen, niet linksom dan rechtsom.’ Op het moment dat respondenten loopbaanstappen kunnen zetten (zie paragraaf 7.3.8) of zich hierop kunnen voorbereiden, wordt hun motivatie (verder) versterkt.

‘Ik ga nog steeds [enkele maanden na afronding van de opleiding] met heel veel plezier naar mijn werk. Het werk bevalt nog steeds harstikke goed. Ik heb daarnaast te horen gekregen dat ik binnenkort mag beginnen met de opleiding tot biker. Het is nog even afwachten wanneer die opleiding precies gegeven wordt, maar dat is ook wel weer een stukje motivatie om weer naar het werk te gaan.’

De motivatie van respondenten die voortvloeit uit het zetten van loopbaanstappen heeft niet alleen te maken met (inhoud van) de nieuwe functie of een taakaccent, maar ook met het vertrouwen in de bekwaamheid dat in de keuze voor jou (impliciet) besloten ligt.

‘Ik ben benaderd voor het begeleiden van studenten. De leiding gaf aan dat ik hiervoor de capaciteiten heb en ook als persoon geschikt ben. [...] Het is fijn om te merken dat ze een bepaald vertrouwen in mij hebben en kwaliteiten zien. Dat geeft wel een energieboost en zelfvertrouwen. Het is ook niet niets waar ze je voor vragen. Je leidt wel studenten op en legt een basis voor hun verdere carrière.’

De medaille van loopbaanontwikkeling heeft echter ook een andere zijde. Loopbaanwensen komen niet altijd (direct) uit en dit kan leiden tot teleurstelling en ook onbegrip. Dit onbegrip vloeit vooral voort uit afspraken die niet worden nagekomen – bijvoorbeeld omdat een leidinggevende vertrekt en de nieuwe leidinggevende de afspraken niet overneemt – en uit de keuzes die binnen de politieorganisatie worden gemaakt met betrekking tot het invullen van bepaalde vacatures. Sommige respondenten die zijn afgewezen in een sollicitatieprocedure hebben de indruk dat de (vermoedelijke) geschiktheid voor de functie niet leidend is geweest in de keuze die is gemaakt. De politieorganisatie gaat volgens hen te veel uit van ‘versleten broeken’ in plaats van geschiktheid. Dit heeft bij hen gezorgd voor een negatieve invloed op hun motivatie voor hun huidige functie.

‘Ik heb al een paar keer gesolliciteerd op een functie als wijkagent. [...] Maar de politieorganisatie geeft mensen met meer ervaring voorrang. Dan word je dus niet uitgenodigd voor een gesprek. Ik vind het wel jammer dat er meer wordt gekeken naar de doorgroeimogelijkheden van mensen die al een tijdje vastgeroest zitten dan naar de mensen die heel graag willen. Als ik nou een slechte brief had gemaakt, maar nee, het is omdat anderen dan voorrang hebben op die plekken. Dat demotiveert mij wel een beetje.’

Daarnaast zijn er enkele respondenten die bepaalde nevenfuncties (zoals ME) of taakaccenten hebben toegewezen gekregen (zie ook paragraaf 7.3.8). Dit wil zeggen dat zij geen keuze hebben gehad. Ook dit kan (tijdelijk) een negatieve invloed op de motivatie hebben.

9.3.2 **Houding van en omgang met collega's**

Een tweede categorie organisatiefactoren die van invloed is op de motivatie is de houding van (directe) collega's en de omgang met hen. Bij een deel van de respondenten is te merken dat de groep of het basisteam waar zij onderdeel van zijn een belangrijke rol speelt in hun motivatie. Dit is vooral vanaf de afronding van de opleiding aan de orde, omdat zij zich dan meer onderdeel gaan voelen van de groep (zie ook paragraaf 7.1.5). Zij ervaren dat er tussen collega's veelal een goede band is, dat collega's voor elkaar klaarstaan, er gedeelde humor is en ‘de neuzen dezelfde kant op staan’ (zie ook paragraaf 10.2.3). Dit heeft een positieve invloed op hun motivatie.

‘Het meeste plezier haal ik op dit moment [ongeveer 3 jaar na afronding opleiding] toch echt wel uit collega's. Ik zie het meer als vrienden nu. Het geeft mij energie als ik met hen samenwerk. Dan gaan we alle meldingen gewoon rijden; wat het ook is. Het werk zelf is wel heel standaard geworden. Het zijn elke dag dezelfde meldingen: geluidsoverlast, verwarde personen, winkeldiefjes. Er zit heel veel administratie aan vast. [...] Maar de collega's zijn echt leuk, het is altijd lachen en dat houdt gewoon iedereen op de been.’

Het citaat van bovenstaande respondent bevat een punt dat van invloed lijkt op het ‘teamgevoel’: het al dan niet werken in kleinere werkverbanden binnen het basisteam. Deze kleine werkverbanden hebben een positieve invloed op het teamgevoel (zie ook Terpstra et al., 2016). Dit doet zich vooral voor wanneer er sprake is van een kleiner werkverband waarmee de diensten worden gedraaid, vaak een ‘ploeg’ genoemd. Er wordt dan samengewerkt met een min of meer vaste groep collega’s. Dit lijkt als gevolg te hebben dat de onderlinge band sterker wordt: men leert elkaar beter kennen en wordt meer één geheel.¹¹

‘Mijn motivatie om te gaan werken is de laatste maanden wel echt verbeterd. Ik heb meer zin om te werken en we doen ook leuke dingen samen met de ploeg. We nemen meer initiatief. [...] Als je werkt in ploegen, dan merk je wel dat je een steeds betere band krijgt met elkaar. Je weet veel beter wat er bij elkaar speelt. [het vervolg van dit citaat is ruim een halfjaar later] Het draaien in ploegen is weer teruggedraaid. Ik was echt hecht geworden met mijn collega’s in de ploeg. Het was mijn leukste tijd tot nog toe. Veel meer samen uit en samen thuis. De dienst echt samen doen. Je krijgt er een veel warmer gevoel bij.’

Het samenwerken met collega’s kan ook ‘afstotend’ werken en de motivatie negatief beïnvloeden. Dit heeft in de eerste plaats te maken met de houding van sommige collega’s ten opzichte van het uitvoeren van politiewerk (zie ook paragraaf 8.2.1). Een behoorlijk deel van de respondenten heeft moeite met collega’s die ‘geen werk willen opdoen’, niet collegiaal zijn en een ‘lagere’ professionele norm lijken te hanteren (zie ook Çelik et al., 2022).

‘De collega met wie je rijdt, kan je dienst maken of breken. Als collega’s niet meer willen werken, dan wordt mijn motivatie naar beneden getrokken. Dat merk ik echt sinds een paar maanden. Misschien dat het ook komt doordat een collega uit mijn lichte naar het flexibel interventieteam van de landelijke eenheid is gegaan. Die vertelde dat je daar alleen maar doet wat je leuk vindt en niet alle ballast van het team hebt. Dat heeft me wel een beetje aan het denken gezet.’

In bovenstaand citaat komt een mechanisme aan de orde dat bij meer respondenten speelt: de vergelijking tussen een andere teamcontext en de context van het basisteam. In dit geval gaat het om een collega, maar er zijn ook respondenten die vanwege hun neventaak ook onderdeel zijn van andere teams. Het werken in deze teams wordt als prettiger ervaren dan het werken in het basisteam, omdat collega’s meer dezelfde werkhouding en professionaliteit hebben. Dit doet zich in het bijzonder voor bij respondenten die werkzaam zijn bij een kleine, specialistische werkgroep, zoals een ondersteuningsgroep (zie ook paragraaf 7.3.3).

11 Zie in meer algemene zin Wildschut & Van Vugt (2025) over het belang van stabiele groepen in organisaties.

Naast de werkhouding van (specifieke) collega's kan ook de teamsfeer een negatieve invloed hebben op de motivatie van de aspirant of beginnende politieagent. De negatieve invloed van de teamsfeer heeft verschillende verschijningsvormen. Het gaat in de meeste gevallen om collega's die veel klagen over de politieorganisatie en op deze wijze de sfeer negatief beïnvloeden (zie ook paragraaf 10.1.4).

'In dit basisteam merk ik dat collega's er al heel lang zitten en eigenlijk vastzitten. Die zien alleen het negatieve en die klagen. Ze klagen of over hun misgelopen carrièrestappen of dat iedere melding er één te veel is. Dat ze niet naar die meldingen toe hoeven. Ik zeg dan ook wel: "We gaan er gewoon naartoe, het is ons werk." De toon is niet prettig als ze geen zin hebben. Dan zit je de hele dienst met iemand op een auto die er geen zin in heeft. Daar moet ik echt een filter voor ontwikkelen, van laat die collega maar lekker en gewoon zijn ding doen. Ik heb wel tegen mijn vriendin gezegd van: "Mocht ik zo thuiskomen uit mijn werk, geef me dan een trap onder mijn reet om iets anders te gaan vinden binnen of buiten de organisatie."

Daarnaast zijn er enkele respondenten die aangeven dat er in hun basisteam verschillende groepen bestaan die niet goed samenwerken en die soms in een soort strijd met elkaar zijn verwickeld (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Er zijn dan 'klikjes' waarin mensen naar elkaar toe trekken en tegelijkertijd afstand creëren naar degenen die hier niet bij horen (zie ook paragraaf 10.2.3).

'Er zijn in dit basisteam allemaal klikjes. Er zijn aparte clubjes die hun eigen werk proberen te beschermen. Het delen van informatie is ook echt beroerd. Het is geen team. Dat is niet wat ik gewend ben. Iedereen zit op een eigen eilandje. Dat geldt voor de mensen op de werkvloer, maar ook voor de leidinggevenden. Als ik kijk naar mijn direct leidinggevende, die zit er puur voor zijn eigen en niet voor mij, hoor. Daar heb je gewoon niets aan. Die man zit gewoon puur te kijken van "oké, hoe kan ik mijn eigen volgende stap zetten" en "hoe kan ik mijn eigen goed profileren". Het interesseert hem echt geen reet wat er met mij gebeurt of met andere collega's. Dat maakt het werken allemaal wel wat minder leuk.'

Verder valt op dat een aantal respondenten een negatieve groepsdynamiek ervaart als gevolg van disciplinair onderzoek dat in het basisteam wordt uitgevoerd. Een disciplinair onderzoek wordt uitgevoerd als er een vermoeden is van plichtsverzuim door een politieambtenaar (zie Meershoek, Slagmolen & Smit, 2020). Dit wil zeggen dat voorschriften zijn overtreden, verplichtingen niet zijn nagekomen of iemand iets heeft gedaan of nagelaten dat niet past bij wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden hoort te doen of na te laten. De ervaringen van de betreffende respondenten maken duidelijk dat een disciplinair onderzoek – zeker als een melding vanuit het eigen team de aanleiding is geweest – kunnen zorgen voor interne spanningen binnen het basisteam. Deze spanningen kunnen een negatieve invloed hebben op het werkplezier.

‘Mijn motivatie is in principe wel goed, maar we hebben nu wel wat dingen die spelen op het bureau. Daardoor kom ik af en toe wel een beetje in een negatieve spiraal of zo. Er zijn voor de zomer twee collega’s naar huis gestuurd vanwege een disciplinair onderzoek. [...] Er is een soort wig tussen de oudere garde die er al langer zit en de nieuwere collega’s. De collega’s die nu thuiszitten horen bij de oudere garde. Je merkt dat die club steeds minder wil en negatiever wordt. Dat trekt het hele bureau mee. Laatst was er bijvoorbeeld een indeling gemaakt voor de dienst. Er was één collega die overbleef en die zegt dan iets in de trant van: “Ik moet zeker in m’n eentje, want ik zit niet in jullie weekend.” [ploeg]. Wij hebben die hele indeling niet gemaakt. Ik trek dat soort dingen slecht. Ik kan daar niet tegen.’

Er zijn tot slot enkele respondenten die zich in het basisteam – op momenten gedurende het onderzoek – buitengesloten hebben gevoeld (zie ook Çelik et al., 2022). Dit wil zeggen dat zij door collega’s op een manier zijn behandeld die hen het gevoel heeft gegeven dat zij niet of in mindere mate bij het basisteam horen. Dit heeft een negatieve invloed gehad op hun werkplezier. De specifieke omstandigheden die maken dat zij dit gevoel hebben gehad, zijn divers. Het betreft onder andere een respondent die de indruk heeft dat zij – mede vanwege haar sterk hulpverlenende werkstijl (zie ook paragraaf 8.2.1) – niet serieus wordt genomen door een deel van de collega’s. Er wordt niet naar haar geluisterd en collega’s zijn impliciet of expliciet kritisch op haar manier van optreden.

‘Je moet oppassen dat je niet betweterig overkomt [ruim een jaar na afronding opleiding]. Dat speelt bij mij continu. Wat is je positie in het team en wat wordt wel en niet geaccepteerd. Het uitspreken van je mening wordt niet altijd gewaardeerd door bepaalde collega’s die al langer bij de baas zitten. Er was bijvoorbeeld een reanimatie in een bomvolle supermarkt. Er was geen leiding ter plaatse dus ik heb die rol gepakt en mensen neergezet. Ik had lekker gewerkt. En dan krijg je daarna terug: “Dat had je niet zo moeten doen, dat was jouw rol niet.” Dat houdt mij soms wel tegen. Dan denk ik: “Laat maar, ze willen niet dat ik dit doe.” Het neemt wel een stukje werkplezier weg.’

Een andere respondent voelde zich gedurende het onderzoek buitengesloten omdat hij de indruk heeft dat hij anders wordt behandeld vanwege zijn (niet-westerse) migratieachtergrond. Dit heeft een negatieve invloed gehad op zijn motivatie en heeft ervoor gezorgd dat zijn houding ten opzichte van de politie als ‘werkgever voor het leven’ is veranderd van ‘wel naar niet’ (zie ook paragraaf 7.3.1).

‘In de viereneenhalf jaar dat ik hier nu werk, merk ik dat ik toch wel in heel veel dingen anders word behandeld. Niet dat ik de racismekaart trek, maar ik heb wel veel dingen meegemaakt in de opleiding en nu op mijn bureau. Als een witte collega van mij iets zegt of doet, dan is het allemaal leuk en aardig en als ik het dan doe, moet ik meteen op het matje komen zo van: “Waarom heb je dat gedaan?” Ik hoor bijna nooit

dat zij op gesprek moeten komen. Of ze houden het voor zich, maar ik hoor dit dus ook van andere collega's met een kleurtje. Bijvoorbeeld een collega van mijn oude bureau. Die zegt het ook. Dat het daar ook speelde. En tijdens de opleiding had ik ook wel wat dingetjes [bijvoorbeeld een aanvaring met een docent]. [...] Als ik me heel erg thuis had gevoeld en vrij had gevoeld om alles te zeggen wat ik wilde, dan had ik wel gedacht dat ik de rest van mijn leven bij deze organisatie zou blijven.'

Bij bovenstaande voorbeelden moet in het achterhoofd worden gehouden dat het een klein deel van de respondenten betreft. Het overgrote deel van de respondenten heeft – zeker na verloop van tijd en soms na wisseling van basisteam – het gevoel dat zij welkom zijn en erbij horen.

10 Verhouding tot de politieorganisatie

De respondenten hebben gekozen voor de politie als beroep. Dit beroep wordt uitgeoefend in de politieorganisatie. Nieuwkomers gaan zich tot deze organisatie verhouden. Zij doen ervaringen op met het functioneren van deze organisatie en horen verhalen van collega's hierover. Als gevolg hiervan ontwikkelen zij opvattingen over de politieorganisatie in het algemeen en hun eigen organisatiecontext in het bijzonder. Daarnaast merken zij na verloop van tijd 'hoe de dingen gaan' in het eigen basisteam: de dominante interacties tussen en gedragingen van mensen. Zij ervaren dat er zoiets is als de 'politiecultuur' waar zij zich toe hebben te verhouden. Dit hoofdstuk gaat over deze thematiek. In paragraaf 1 gaat het over (negatieve) opvattingen over de politieorganisatie. Paragraaf 2 behandelt (het omgaan met) de politiecultuur.

10.1 Opvattingen over de politieorganisatie

Op basis van de interviews kan worden geconstateerd dat het overgrote deel van de respondenten door de tijd heen negatiever oordeelt over het functioneren van de politieorganisatie (zie ook Alain & Grégoire, 2008; Chan, 2003; Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007). Drie thema's spelen hierin de hoofdrol: 'een nummertje zijn', 'afstandelijke leidinggevers' en een 'onprofessionele organisatie'.

10.1.1 *Een 'nummertje' zijn*

De meest gegeven kritiek op het functioneren van de politieorganisatie is dat de individuele medewerker als een 'nummertje' of 'poppetje' wordt behandeld (zie ook Hermens et al., 2016). Hiermee wordt in veel gevallen bedoeld dat het belang van de politieorganisatie zwaarder weegt dan het belang van de individuele medewerker. Dit uit zich in keuzes die binnen de politieorganisatie worden gemaakt en die een nadelig effect hebben op (de belangen van) de individuele medewerker. Kenmerkend is dat de individuele medewerker niet of nauwelijks invloed heeft op deze keuzes. Hieronder behandelen we de drie meest voorkomende momenten waarop respondenten de 'nummertje zijn'-ervaring hebben gehad.

Een deel van de respondenten heeft de ervaring 'een nummertje te zijn' voor het eerst opgedaan op de Politieacademie. In het kader van dit onderzoek is de verplaatsing van studenten naar de nieuwe locatie in Leusden een gebeurtenis die relevant is (zie ook paragraaf 10.1.3). Het gaat dan niet zozeer om de verplaatsing zelf, maar om de wijze

waarop de studenten hierbij zijn betrokken en de wijze waarop hierover door de Politieacademie is gecommuniceerd. Deze gebeurtenis heeft ogenschijnlijk een negatieve invloed gehad op hun manier van kijken naar de politieorganisatie.

‘Op een gegeven moment hoorden wij dat er mensen naar Leusden moesten. Dat ging gewoon gebeuren. Dus ik dacht: “Er zal wel een gesprek komen over hoe en wat.” Maar nee, er moest gewoon een klas heen. Toen hebben ze twee klassen op een hoop gegoooid en op basis van postcodes bepaald wie naar Leusden moesten. De klassenvertegenwoordiger [een medestudent] heeft ons daarover geïnformeerd. Dat ging niet eens via de teamchef. Dat was toch wel apart. Dat je denkt: “Wat is dit nou weer.” De teamchef kan toch ook gewoon in de klas komen uitleggen wat er aan de hand is. Dan was er veel meer begrip geweest dan op deze manier. [...] Zeker als je bedenkt dat de politie zoveel mensen nodig heeft. Dan kun je misschien beter iets anders met je personeel omgaan.’

Een tweede veelvoorkomende ervaring doet zich voor bij de plaatsing in een basisteam. Het overgrote deel van de respondenten heeft een of meer voorkeuren voor een basisteam kunnen aangeven, maar dit wil niet zeggen dat hieraan tegemoet kan worden gekomen. Degenen die zijn geplaatst in een basisteam dat niet hun voorkeur had, hebben in dit in de regel als een teleurstelling ervaren (zie paragraaf 7.1.2). Een van de respondenten die dit heeft meegemaakt, ziet tijdens het laatste interview (ongeveer drie jaar na de eigen plaatsing) hetzelfde gebeuren bij de studenten die hij begeleidt.

‘Je bent wel maar een poppetje in de organisatie. Dat zie ik heel veel om me heen. Bijvoorbeeld met de plaatsingen [in de basisteams]. Je kunt hoog of laag springen, maar als je ergens anders nodig bent [dan waar je zelf wilt werken], dan ga je gewoon ergens anders heen. En dat is gewoon hoe het zit. Je hebt wel wat invloed, maar die invloed is wel heel beperkt.’

De meest voorkomende ervaring van respondenten heeft betrekking op de wijze waarop zij worden ingepland voor diensten. Dit betreft vooral noodhulpdiensten en bij sommige respondenten gaat het ook om de planning van de mobiele eenheid. Een deel van de respondenten heeft – zeker na verloop van tijd – de ervaring dat er geen rekening wordt gehouden met de voorkeuren en belangen van medewerkers. Het belang van de politieorganisatie is bij voortduring het uitgangspunt.

‘Er wordt gewoon echt niet geluisterd naar wat wij als medewerkers willen. Ik heb bijvoorbeeld voor volgend jaar 6 augustus vrij gevraagd en dat heb ik in oktober al gedaan en dan wordt dat gewoon afgekeurd. [...] Dat is het lastige. Mijn werk vind ik echt heel leuk. Daarom heeft de politie ook nog zoveel medewerkers, omdat we het werk allemaal heel leuk vinden. Maar de dingen eromheen, dat is echt schandalig. Ik vind dat echt bizar. [...] Ik merk dat ik er de laatste tijd meer schijt aan heb. Dat ik steeds minder overheb voor de politie, omdat zij het mij ook niet gunnen.’

Bovenstaande respondent zegt: er wordt niet zo goed met ons omgegaan, maar we accepteren dit, omdat we het werk zo leuk vinden. Deze manier van redeneren geldt voor meer respondenten. Zij zijn van mening dat politieagenten heel loyaal zijn aan het werk en aan elkaar. Hiervan wordt volgens hen – al dan niet bewust – misbruik gemaakt door ‘de’ politieorganisatie. De voorkeuren van medewerkers worden ondergeschikt gemaakt aan die van de organisatie; en zolang medewerkers daar – vanwege hun loyaliteit – niet tegen in opstand komen, gaat dit door. Medewerkers bevestigen op die manier dat de aanspraak op hun loyaliteit ‘normaal’ is. De politieorganisatie wordt zo steeds ‘gulziger’ (zie Coser, 1974; zie ook Çankaya, 2011; Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015; Van Rees et al., 2008): medewerkers kunnen het normaal gaan vinden dat zij ‘altijd klaar moeten staan voor de baas’, al zijn er zeker ook respondenten die hier weerstand aan (proberen te) bieden.

De respondent geeft tijdens een van de eerste telefonische gesprekken (hij heeft de opleiding nu ongeveer een halfjaar geleden afgerond) aan dat hij baalt. Hij heeft voor de vierde keer sinds hij bij de politie werkt gevraagd of hij met kerst kan werken, zodat hij vrij kan zijn met oud & nieuw. Daar is geen gehoor aan gegeven. Hij staat op piket voor de ME van 30 december tot 2 januari. Hij heeft zo niets aan oud & nieuw. Als de interviewer doorvraagt, blijkt dat hij van mening is dat er niet zorgvuldig met hem wordt omgegaan. Hij spreekt over ‘fratsen met personeel’. Je moet altijd klaarstaan. ‘Ik ben een poppetje dat heen en weer wordt geschoven, dat mag wel wat minder.’ Tijdens het tweede interview (de afronding van de opleiding is nu ruim een jaar geleden) vertelt hij over een inzet van de ME van twee weken eerder. Hij begrijpt wel dat hij ook werk moet doen dat hij zelf minder leuk vindt (ME was geen eigen keuze, zie paragraaf 7.3.8). ‘Alleen, het is een beetje de manier waarop het gaat. Qua communicatie is het echt verschrikkelijk geregeld hier.’ Hij geeft aan dat hij via collega’s moest horen dat hij op de lijst stond, terwijl hij vrij was die dag. Dan blijkt dat er ineens een dienst van 13 uur is ingepland. Dit thema blijft terugkomen in de interviews. In het laatste interview benoemt hij dat de hele organisatie draait op de loyaliteit van het uitvoerend personeel. Die loyaliteit is volgens hem heel mooi en maakt veel mogelijk. ‘Alleen ik denk ook dat ze bepaalde dingen moeten koesteren van hun personeel en daar ook wel zuinig mee om moeten gaan.’ Vervolgens komt hij terug op het onderwerp oud & nieuw. Ieder jaar is er een andere reden die maakt dat hij dan niet vrij is. En ieder jaar past hij zich aan met de gedachte dat hij het volgend jaar vrij is. Dit jaar had hij (weer) voor kerst ingetekend met het verzoek om vrij te zijn met oud & nieuw. ‘Toen het rooster bekend werd gemaakt, zag ik dat ik moest werken op kerstavond, eerste kerstdag en tweede kerstdag. Dus ik dacht “mooi, het is kerst geworden”, helemaal gelukkig. Totdat een collega tegen mij zegt: “Check het wel even, want er zijn dus collega’s die ook een of twee kerstdagen hebben én oud en nieuw”. Dus ik dacht: “Het zal toch niet.” Dus ik checken en jawel: alle kerstdagen en oud & nieuw. Dat valt dan wel echt verkeerd.’ Hij heeft het dit keer er niet bij laten zitten en de betrokkenen (planning, leiding) erop aangesproken. Toen heeft hij alsnog vrij gekregen met oud & nieuw. Voorheen zou hij meer een drempel hebben ervaren om dit te bespreken, maar hij voelt zich nu vrijer om te zeggen wat hij

ervan vindt. Hij zegt vervolgens: 'Door de loyaliteit reageren mensen er niet op en gaan ze het thuis regelen. En het jaar erop denken ze bij de planning: "Ik kan gewoon iedereen inplannen, want vorig jaar hebben we ook geen commentaar gehad." Ik denk niet dat er doelbewust misbruik wordt gemaakt van de loyaliteit, maar zoiets groeit natuurlijk.' Hij voegt er nog een recent voorbeeld aan toe waarin hij bij de ME op zijn strepen is gaan staan, omdat hij was ingepland op een modaliteit (niet 'inplanbaar' vanwege in zijn geval 'papadag'). Daar is hij vervolgens over opgebeld met de boodschap dat men dit zo niet gewend is (op de strepen staan). 'Dan voel ik me bijna schuldig, maar het houdt een keer op met die loyaliteit. Er heeft op die club lang een groepscommandant gezeten die echt was van "dit is het gewoon en niet zeiken, gewoon gaan". Zijn opvolger loopt er nu tegenaan dat wij daar wel een beetje klaar mee zijn en daar niet meer zo maar in meegaan.'

Hoewel het zijn van 'een nummertje' een dominante ervaring is onder respondenten, moet worden benadrukt dat respondenten ook ervaringen hebben die hier haaks op staan.¹ Dit wil zeggen dat er juist veel rekening is gehouden met hun belangen en dat de omgang een persoonlijk en 'warm' karakter had. Dit zijn vooral situaties waarin het welzijn van respondenten op de een of andere manier in het geding was. Op die momenten hebben deze respondenten ervaren dat de zorg voor hen goed was. Er zijn verschillende respondenten die tijdens of na de opleiding een moment hebben gehad dat hun 'emmertje vol was', veelal als gevolg van een combinatie van privéomstandigheden en incidenten in het werk (zie ook paragraaf 7.2.4). Nadat zij dit kenbaar hadden gemaakt aan hun leidinggevende is hier direct op gehandeld door op de een of andere manier ruimte te maken voor herstel (ziek melden of even 'afkoelen' bij de recherche) en dit herstel ook te ondersteunen (zie ook paragraaf 10.1.2). Daarnaast zijn er respondenten die voorbeelden hebben gegeven van minder ingrijpende situaties waarin het 'meedenken' van de politieorganisatie een rode draad is.

'Er wordt hier wel goed voor je gezorgd. Als mijn vrouw bijvoorbeeld ziek is, dan kan ik wel gewoon thuisblijven en verlof opnemen. Dan wordt er niet moeilijk gedaan. Dan regelen ze wel wat. Dat is gewoon top. Dat maakt je werk wel wat plezieriger. Er wordt nu iets voor mij gedaan en dan ben je gemakkelijker bereid om de volgende keer iets terug te doen.'

10.1.2 **Afstandelijke leidinggevenden**

In de verhouding van de respondenten tot 'de' politieorganisatie speelt 'de' leidinggevende een belangrijke rol, omdat deze een vertegenwoordiger met 'naam en gezicht' is van de abstractie 'de politieorganisatie'. De vraag is echter wie met 'de' leidinggevende wordt bedoeld. De respondenten maken onderscheid tussen de teamchef(s) en de ope-

1 Soms heeft dezelfde respondent beide ervaringen en daarmee ook deels tegenstrijdige gevoelens met betrekking tot het 'zijn van een nummertje'.

rationeel expert (OE), in sommige gevallen ook wel ploegchef of groepchef genoemd.² De operationeel expert is de eerstelijns leidinggevende, die vrijwel altijd verantwoordelijk is voor een groot deel van de personeelszorg van een medewerker in een basisteam (zie ook Sollie & Landman, 2021). De teamchef is eindverantwoordelijk voor het reilen en zeilen van het basisteam. In een basisteam werken meerdere operationeel experts met personeelszorg en veelal ook twee en soms drie teamchefs (zie ook Terpstra et al., 2016).

Teamchefs spelen in het ‘leven’ van respondenten veelal geen dominante rol. Tijdens de opleiding is de trajectbegeleider hun leidinggevende en hebben ze weinig met de teamchef te maken (zie paragraaf 6.5.2). Na afronding van de opleiding is de teamchef in formele zin de leidinggevende, al zijn veel taken op het gebied van personeelszorg gemandateerd aan de operationeel expert.³ Een deel van de respondenten is (zeer) kritisch op de wijze waarop teamchefs hun rol als leidinggevende invullen. De teamchefs worden door deze respondenten ervaren als onzichtbaar en afstandelijk. Men ziet de teamchefs niet op de werkvloer en ze hebben de indruk dat de teamchefs niet of nauwelijks geïnteresseerd zijn in hen. Zij krijgen geen waardering van de teamchefs en horen alleen iets van de teamchefs als er iets niet goed is gegaan. Juist vanwege deze ervaring of dit beeld – ‘je hoort alleen iets als het niet goed gaat’ – hebben sommige respondenten een negatieve associatie ontwikkeld: veel contact met de teamchef betekent dat het niet goed gaat.

Respondent: ‘Als ik kijk naar mezelf in de afgelopen vier jaar, dan heb ik nog nooit te horen gekregen dat ik mijn werk goed heb gedaan van mijn leidinggevende. Ik heb nog nooit een compliment gekregen of iets. Maar als er iets verkeerd gaat, dan zijn zij wel degene die jou gelijk bellen. Dat hebben meer collega’s. Zo ontstaat er irritatie op de werkvloer en zo hoort een leidinggevende ook niet te zijn. Die moet natuurlijk gewoon weten wat er speelt met de collega’s en die moet natuurlijk ook gewoon complimenten uitdelen. Dat merk ik wel dat er behoefte aan is, op het team.’

Interviewer: ‘Wie bedoel je nu met “leidinggevende”?’

Respondent: ‘Ik bedoel nu vooral het teamchefniveau, zeg maar. Die zijn met z’n drieën. Eentje die komt nog wel af en toe over de werkvloer, maar die andere twee [...] Ik zou mijn God niet weten wat ze doen. Ik ken ze alleen bij naam. Ik heb nooit een goed gesprek met ze gehad.’

2 De officiële functienaam is operationeel expert, maar zo wordt de functie niet overal aangeduid. Dat is bij de teamchef wel het geval.

3 De operationeel expert is op het moment van schrijven (medio 2025) geen onderdeel van de leidinggevende functiekolom van het LFNP (zie ook Sollie & Landman, 2021). Het voornemen van de politieleiding is om dit aan te passen. In de praktijk is de operationeel expert de direct leidinggevende. Bepaalde taken en verantwoordelijkheden op het gebied van personeelszorg zijn voorbehouden aan de teamchef, waaronder beslissingen die betrekking hebben op de loopbaan.

De respondenten die deze ervaringen hebben, nemen veelal aan dat de betreffende teamchefs vooral bezig zijn met hun eigen loopbaan. De ogen van deze teamchefs zijn volgens hen gericht op 'boven' – waar het vervolg van de loopbaan wordt bepaald – en niet op de 'werkvloer'. Het loont voor deze teamchefs niet om in de relatie met medewerkers te investeren, en de periode dat ze in een (specifiek) basisteam zijn is daar soms ook te kort voor.

'Je merkt dat je binnen deze organisatie een nummer bent. Dat is niet raar, want er zijn zestigduizend collega's. Maar soms merk je wel dat de leiding alleen maar voor zichzelf werkt. De teamchefs. Die doen alleen maar werk voor zichzelf om door te stromen en nog hoger te worden. Er zijn wel verschillen tussen bureaus hoor, moet ik zeggen. Het bureau [basisteam] waar ik voorheen zat, was veel gemoedelijker. Die [de betreffende teamchef] zat iedere ochtend bij de koffie. De teamchef die ik nu heb, zie ik bijna nooit. Die wordt ook weer ergens anders teamchef. Bij de landelijke eenheid of zo. Dat zijn van die gasten die gaan binnen twee of drie jaar door, omdat ze carrière willen maken. Dan krijg je geen band.'

Het citaat van bovenstaande respondent bevat een punt dat breder geldt: een groot deel van de respondenten heeft ervaringen met verschillende teamchefs. Dit komt doordat respondenten werkzaam zijn geweest in verschillende basisteams en/of te maken hebben gehad met wisselingen van teamchefs in hetzelfde basisteam. Door te werken met verschillende teamchefs hebben deze respondenten de stijlverschillen tussen teamchefs ervaren. Hieronder volgt een uitgebreide beschrijving van de ervaringen van een van de respondenten. Deze ervaringen hebben betrekking op zowel teamchefs als operationeel experts.

De respondent is net gestart in het basisteam waar hij is geplaatst. In dit basisteam werken ze met ploegen die zo veel mogelijk samen dienst draaien. De operationeel expert draait ook mee. Er zijn in de ploeg brigadiers en hoofdagenten die graag operationeel coördinator zijn.⁴ Dit maakt dat de operationeel expert geregeld meegaat 'op de auto' (die hoeft dan geen operationeel coördinator te zijn). Dit is heel anders dan in het vorige basisteam. Daar zat de groepchef op kantoor. Zijn huidige operationeel expert staat echt midden in de ploeg. Het is een van de collega's. Een paar maanden later geeft hij – op eigen initiatief – aan dat hij af en toe wel last heeft van hoe de teamchefs zich opstellen. Die mailen bijvoorbeeld over dat de polo's niet meer naar de stomerij mogen, want dat werd te duur. Die kun je wel thuis wassen. 'Dan denk ik van: "Joh, kom anders eens überhaupt beneden, weet je wel."' Hij vervolgt: 'Of laatst nog een mail over bekeuringen die we met de politieauto krijgen. Dan staat er zo'n slagzin over integriteit, alsof we dat tot nog toe niet waren. Daar heb ik wel moeite mee. Kom anders eerst eens vragen hoe het zit.' Hij denkt dat de teamchefs een valse start hebben gemaakt. Een van de teamchefs heeft zich 'beneden' (waar de uitvoerende medewerkers

4 Dit is een sturingsrol, zie verder: Sollie & Landman (2021).

hun werkplekken hebben) nog nooit voorgesteld. Dat soort kleine dingen kunnen volgens hem wel grote gevolgen hebben. Hij refereert ook aan de teamchefs in zijn vorige basisteam. Die hebben de muur van de ruimte van de teamleiding eruit gehaald, zodat ze meer tussen de mensen zitten. Tijdens het interview een jaar later (T2) is de operationeel expert onderwerp van een intern onderzoek. De operationeel expert is direct overgeplaatst naar een ander basisteam. Daar is in het basisteam en in het bijzonder in zijn ploeg veel onrust over ontstaan. De teamchefs hebben volgens hem niet goed gecommuniceerd over wat er aan de hand is. Het intern onderzoek heeft – zover hij weet – weinig opgeleverd, maar de operationeel expert zou volgens de teamchef te weinig afstand hebben gehouden tot het personeel en heeft strafoverplaatsing gekregen. Een deel van de uitvoerende medewerkers is voor de operationeel expert een handtekeningactie gestart. De eenheidsleiding bemoeit zich er nu ook mee. Hij vindt dit ‘politiek correct gedoe’. Allemaal mailtjes over de verbinding opzoeken. Het gaat er volgens hem om dat het personeel fatsoenlijk moet worden behandeld. Ze hebben geen behoefte aan mooie praatjes. Besluiten moeten worden onderbouwd. Tijdens het laatste interview (ruim een jaar later) is er een nieuwe teamleiding. Daar is hij veel positiever over. ‘Wat zij heel anders doen, is dat ze een houding hebben van: “Wij staan gewoon naast jullie op de werkvloer, alleen wij hebben net even een andere rol met andere taken.” [...] Deze teamleiding luistert wel naar wat er speelt. Je merkt dat ze het belangrijk vinden en ook inzien dat een goede bedrijfsdynamiek daar wel begint. De opstelling van de vorige teamleiding was automatisch ook een drempel om ze te benaderen. In ieder geval voor mij wel. En ik merk nu, door hoe ze erin staan en hun werk uitvoeren, dat ik veel minder een drempel ervaar om naar ze toe te stappen en iets te bespreken.’

In de ervaringen van bovenstaande respondent klinkt door wat ervaringen met teamchefs positief maakt. Kenmerkend voor positieve ervaringen met teamchefs is gelijkwaardigheid. Teamchefs die tussen de mensen werken, die zichtbaar zijn op de werkvloer, meedoen⁵, steun bieden en luisteren naar wat er speelt, oogsten waardering onder respondenten (zie ook Landman, Brussen & Van der Laan, 2011).

‘Over onze nieuwe leidinggevenden ben ik wel heel enthousiast. Ze laten zien dat ze zich niet boven ons willen plaatsen. Ze draaien ook gewoon hun diensten mee en gaan naar buiten [dit zijn de operationeel experts]. Ze zijn actief. De teamchef komt ook gewoon aan de koffietafel zitten, praat mee, maakt een grapje. Het is allemaal niet zo formeel, maar gewoon gezellig. Als er gewerkt moet worden, dan moet er gewerkt worden en dan zijn ze ook streng als ze streng moeten zijn. [...] Mijn vorige leidinggevenden waren vooral bezig met interne zaken. Die lieten zich niet zoveel zien. Die waren vooral met elkaar bezig en de rest interesseerde ze niet zoveel.’

5 Dit betreft vooral ‘meedoen’ in ‘de’ politiecultuur, waaronder de politiehumor (zie paragraaf 10.2.1). Op dat moment zijn leidinggevenden – als het ware – even onderdeel van de uitvoeringscultuur, die dominant is binnen de politie (zie Van Reenen, 2022).

Het is – tot slot – van belang om op te merken dat de negatieve opvatting van een respondent over de teamchef(s) soms ook wordt bepaald door de verhalen die collega's vertellen (zie ook Wieslander, 2019). Dit negatieve beeld kan vervolgens leiden tot gedrag van de respondent dat een (goede) relatie met de teamchef bemoeilijkt. De beeldvorming wordt dan een *self fulfilling prophecy* (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015), terwijl de leidinggevende in het 'echt' anders kan zijn dan wat de beeldvorming doet vermoeden.

Respondent: 'De teamchef schijnt een bijzonder mannetje te zijn. Ik heb nog nooit iemand iets positiefs over hem horen zeggen. Daar wordt wel over gesproken in de auto. [...] Ik blijf liever wat verder van de teamchefs. Ik val liever niet op. Dat kan in je nadeel werken.'

Interviewer: 'Wat maakt dat het in je nadeel kan werken?'

Respondent: 'Ik hoor gewoon van veel mensen weinig positieve verhalen, dus dan blijf ik er liever wat verder vandaan dan dat ik het ga opzoeken.'

Interviewer: 'Heb je zelf ervaringen met hem opgedaan of heb je wel eens geprobeerd om in gesprek te gaan?'

Respondent: 'Misschien als ik met hem in gesprek ga, valt het wel mee. Mijn beeld is wel gebaseerd op de beelden van collega's die hier al tien jaar werken. Je hoort wat en dan ben je voorzichtiger.'

Respondenten zijn over operationeel experts veelal positiever dan over teamchefs. Deze direct leidinggevendenden worden (soms) beschouwd als onderdeel van de groep, terwijl de teamchef eerder als een onderdeel van 'de' organisatie wordt gezien (zie ook Hermens et al., 2016). Ook hier geldt dat de ervaringen wisselend zijn. Voor zover de ervaringen van respondenten negatief zijn, komt dit vooral doordat de betreffende operationeel experts niet of nauwelijks invulling geven aan hun taken op het gebied van personeelszorg (zie Sollie & Landman, 2021).

'Ik heb nog nooit een startgesprek gehad met mijn OE [operationeel expert] en ik heb nog nooit van hem gehoord hoe ik functioneer [ongeveer tweeëneenhalf jaar na plaatsing]. Ik heb er meerdere keren naar gevraagd, maar nog nooit wat teruggehoord. Als ik ernaar vraag, zegt die dat hij wordt overladen met werk en dat personeelszorg dan vervalst. Ze hebben allemaal mooie woorden over dat ze willen dat het personeel goed in het vel zit en blablabla, maar als je geen tijd maakt voor je personeel om te vragen hoe het met ze gaat en wat ze in de toekomst willen, dan denk ik dat je de basis mist.'

Als operationeel experts niet of nauwelijks invulling geven aan hun taken op het gebied van personeelszorg, dan lijkt er bij respondenten een houding van 'geen bericht = goed bericht' te ontstaan. Dit wil zeggen dat zij er – te midden van een gebrek aan contact en feedback (zie ook paragraaf 8.1.3) – van uitgaan dat zij hun werk goed doen, en het anders wel zullen horen.

‘In het begin vond ik de stijl in [naam vorig basisteam] prettiger [leiding op de werkvloer] en miste ik dat echt in [naam huidig basisteam]. Nu ik het wat meer heb losgelaten, vind ik het ook wel prima zo. Kijk, zolang ze niet bij jou op de lijn komen, zal het wel goed gaan. Anders hoor je het wel. Want dat hoor en zie je bij andere collega’s ook. Als ze iets niet goed doen, dan horen ze het wel. En als je niets hoort en je hebt een jaarlijks gesprek of je spreekt hem een keer bij de koffieautomaat en hij zegt dat het allemaal goed gaat, dan zal dat wel.’

De positieve ervaringen met operationeel experts worden vooral gekenmerkt door aanwezigheid op de werkvloer, af en toe meegaan naar ‘buiten’ (samen noodhulpdiensten draaien), het steunen van de medewerkers en het serieus nemen van de taken op het gebied van personeelszorg (zie ook Hermens et al., 2016).⁶

‘Onze leidinggevend[en] [operationeel experts] werken bij ons op de werkvloer en die onderhouden heel goed contact. Als je een heftige melding hebt gehad, dan bellen ze na een paar dagen ook altijd even op om te horen hoe het met je gaat. En soms een paar dagen later weer. Dus dat is goed.’

‘Met de ploegchef klik ik heel goed. Die staat voor zijn personeel. Dat is niet een inspecteur die alleen maar binnen zit, maar die heeft echt draagvlak voor de werkvloer. [...] Sommige mensen hebben van zichzelf een bepaalde uitstraling, een bepaald leiderschap. Dat kan ik lastig omschrijven. Als anderen denken “daar ga ik mijn vingers niet aan branden”, stond hij er voor ons. Iedereen staat voor hem en hij staat voor ons. Als je dat kunt creëren op de werkvloer, dat is fantastisch, dat meen ik echt.’

De positieve ervaringen met operationeel experts doen zich vooral voor in de basisteams die werken op basis van het – eerder aangehaalde – ploegensysteem. Dit systeem wil zeggen dat de operationeel expert op veel momenten gelijktijdig dienst heeft met de medewerkers die onderdeel zijn van de ploeg. Dit heeft tot gevolg dat er veel face-to-face contactmomenten zijn en dat de operationeel expert en medewerker geregeld met elkaar samenwerken (zie ook Sollie & Landman, 2021). Er zijn daarnaast basisteams die werken met personeelsgroepen of met gebiedsgerichte clusters (zonder ploegensysteem). De operationeel expert heeft dan een eigen rooster dat bij toeval samenvalt met het rooster van een medewerker. Dit bemoeilijkt het (face-to-face) contact.

10.1.3 **Onprofessionele organisatie**

De respondenten gingen er als burger veelal vanuit dat de politieorganisatie ‘goed’ en ‘strak’ georganiseerd zou zijn. Met dit beeld van de politieorganisatie beginnen zij aan

6 Zie ook het onderzoek naar het werkklimaat in basisteam in Rotterdam centrum waarin wordt geconstateerd dat sommige eerstelijns leidinggevend[en] regelmatig meegaan in de dienst en anderen nooit (Governance & Integrity, 2024).

hun selectieproces en ‘stromen’ zij – in geval van een positieve afronding – de organisatie ‘in’. Hun realiteit blijkt al vrij snel niet overeen te komen met hun verwachtingen. Het beeld van de goed georganiseerde politieorganisatie begint bij de start van de opleiding al de eerste scheurtjes te vertonen (zie paragraaf 5.5.1).⁷

‘Het zit in kleine dingen. Mensen uit de klas die nog steeds maar één polo hebben, omdat de kleding niet op orde is. Of de nieuwe wapenstok die we hebben. Dan draaien ze drie jaar een pilot om het uit te testen, maar dan komt die breed beschikbaar en dan blijkt opeens dat die houder te los zit. En dan wordt iedereen omgeschoold voor de nieuwe wapenstok en dan komen ze er op een gegeven achter van: “Oh, we hebben niet genoeg wapenstokken voor iedereen.” Dan krijgen ze na de omscholing de oude wapenstok weer terug. Dat zijn allemaal van die dingen waarvan ik denk: “Huh, dat kan toch niet zo moeilijk zijn om goed te regelen.” Maar dat is het blijktbaar wel, want het is niet geregeld.’

In de periode daarna neemt het aantal scheurtjes bij een deel van de respondenten toe. Dit is (vanzelfsprekend) afhankelijk van de ervaringen die worden opgedaan. Tijdens de schoolperiodes van de opleiding raakt een deel van de respondenten teleurgesteld in de organisatie en de kwaliteit van het politieonderwijs (zie paragraaf 5.5.1). Dit betreft in het bijzonder het tekort aan docenten, de uitval van lessen die daarmee verband houdt en de wijze waarop lessen invulling krijgen (zie paragraaf 5.4.2). Hier hadden deze respondenten hogere verwachtingen van.

Ook in de praktijkperiodes van de opleiding doen zich dergelijke teleurstellingen voor. Deze hebben in het bijzonder betrekking op de wijze waarop respondenten worden begeleid. Sommige respondenten hebben bijvoorbeeld te maken gehad met (vele) wisselingen in praktijkcoaches (zie ook paragraaf 6.5.2). Dit deed volgens hen afbreuk aan de kwaliteit van hun ontwikkelingsproces. De zorgen die zij hierover hebben geuit, werden niet altijd serieus genomen door ‘de’ politieorganisatie. Er is dan teleurstelling over hoe er met hen is omgegaan.⁸

Naarmate de respondenten meer tijd doorbrengen in de basisteams – in het bijzonder in de periode na afronding van de opleiding – gaan de personeelstekorten opvallen.⁹ Diverse respondenten geven aan dat zij het onprofessioneel vinden dat er door de politieorganisatie (volgens hen) zo laat is gereageerd op een probleem dat men van ver kon zien aankomen.¹⁰

7 Voor sommige respondenten geldt dat deze scheurtjes zich al voordoen gedurende het selectieproces, in het bijzonder vanwege de lange duur van dit proces (zie paragraaf 4.2.2).

8 Deze ervaring overlapt met het ‘zijn van een nummertje’ (zie paragraaf 10.1.1).

9 Dit onderzoek heeft – zoals eerder aangegeven – plaatsgevonden in een periode die werd gekenmerkt door onderbezetting in (onder andere) de basisteams.

10 Zie Postma & Bentvelzen (2022: 620) over hoe ‘het beperken van de instroom’ in de periode rondom de vorming van de nationale politie (2014) als maatregel is gebruikt om de meerjarenbegroting 2015-2019 ‘sluitend op te leveren’.

Interviewer: 'Wat heb je [ruim een jaar na afronding van de opleiding] geleerd over de organisatie van de politie wat je nog niet wist voordat je naar de politie ging?

Respondent: 'Dat het zo'n puinzooi is. Het is gewoon een puinzooi, op allerlei vlakken. Ze lopen achter de feiten aan. Ze wisten allang dat er te weinig collega's zouden zijn.'

Interviewer: 'Hoe bedoel je dat?'

Respondent: 'Je weet dat collega's met pensioen gaan. En je weet dat in [naam provincie] bijna niemand wil werken bij de politie. En dan gaan ze nu pas meer werven. Dat schiet gewoon niet op. Dat is gewoon dweilen met de kraan open. Wat zeiden ze nu laatst? Er zijn in ons basisteam negentien collega's weggegaan in het laatste halfjaar. En dat is niet alleen maar met pensioen, maar ook gewoon collega's die dachten van: "Ik wil gewoon wat anders gaan doen, want het is gewoon niet leuk meer, de werkdruk is te hoog." Daardoor is de sfeer ook minder. Kijk, als jij gewoon lekker je werk kunt doen en je kunt je dossier afhandelen, dan werkt dat veel rustiger. Nu draai je min of meer een dubbele dienst [want te weinig personeel] en word je ondertussen ook nog een soort van op de vingers getikt, omdat er nog een dossier ligt, er nog een verdachte moet worden gehoord, et cetera.'

Naast de personeelstekorten worden er voorbeelden gegeven van gebeurtenissen of omstandigheden die maken dat de politieorganisatie minder professioneel is dan men had verwacht en gehoopt. Deze voorbeelden hebben een divers karakter: van de wijze waarop keuzes worden gemaakt in waar capaciteit voor wordt ingezet tot de beschermingsmiddelen waarover men kon beschikken tijdens de coronapandemie (zie ook Ferwerda & Landman, 2021).

'Vandaag had ik wel weer een voorbeeldje. Dan krijgen we gisteren een handelingsprotocol doorgestuurd wat we moeten doen bij reanimaties nu met de hele corona-uitbraak. Er stond in dat we beschermende pakken of schorten aan moeten. Dan ga je 's ochtends kijken wat er in de auto ligt. Dat zijn twee mondkapjes en wat desinfecterende gel. En dan denk je: "Ja jongens, waar zijn we nou mee bezig." Dan ga je het bureau door en niemand weet ervan en het is niet te vinden. Enerzijds willen ze heel zuinig zijn op hun personeel en anderzijds zijn dat soort dingen gewoon niet geregeld. Dat kan wel eens lastig zijn.'

Enkele respondenten merken op dat het maar goed is dat alleen medewerkers de organisatie kennen zoals deze is. Ook bij de opvatting van respondenten dat de politieorganisatie (soms) onprofessioneel is, moet worden opgemerkt dat deze – naast eigen ervaringen – wordt beïnvloed door de verhalen die collega's hen vertellen.

'Mijn beeld van de organisatie is wel veranderd. Eerst ga je er redelijk blanco in. Wat je ervan hebt gelezen op de website en zo, dat is allemaal harstikke mooi. Maar goed, je komt er wel achter dat het toch wel wat logger en stugger is dan je van tevoren verwacht. En daar heb ik dus zelf nog niet eens zo gek veel mee te maken gehad, dan zijn dat vooral de verhalen die je hoort van anderen.'

10.1.4 *Effecten van opvattingen*

Het overgrote deel van de respondenten is – zoals gezegd – na verloop van tijd negatiever gaan oordelen over het functioneren van de politieorganisatie. Deze ontwikkeling lijkt te worden beïnvloed door eigen ervaringen en door de verhalen die zij horen van collega's. In de eerste jaren na de start van de opleiding hebben vooral de verhalen van collega's invloed op de eigen opvattingen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Sommige respondenten hebben in de interviews opgemerkt dat zij zich bewust zijn van de invloed die verhalen en geklaag van collega's op hun eigen manier van kijken kunnen hebben. Om die reden proberen zij zich hiervoor 'af te sluiten'.

'Je hoort heel veel collega's klagen over het werk of eigenlijk over de organisatie, maar daar probeer ik me voor af te sluiten [halverwege de opleiding]. Zij werken al heel lang bij de organisatie en ik ben nog aan de start van mijn carrière en ik wil gewoon genieten zolang als het kan. Mocht ik die problemen zelf ook ervaren, dan kan ik er misschien iets over zeggen, maar nu wil ik er gewoon nog niets over horen. Ik wil gewoon genieten, nu ik er nog niet zo diep in zit. [...] Ik wil niet weten hoe het vroeger was en hoe goed je het vroeger had. Ik moet het gewoon doen met hoe het nu is en ben niet anders gewend. Dus laat mij gewoon lekker werken en doe die gesprekken als je vrij bent of zo. Doe een biertje met elkaar en zeg hoe kut het allemaal is. Ik vind het niet handig om die gesprekken te voeren waar studenten bij zijn, want dat is demotiverend. Als je het zo slecht hebt, zoek dan ander werk. Dan komt er iemand voor terug die wél gemotiveerd is. Dus ik houd me er afzijdig van en houd gewoon in mijn hoofd dat het een supermooi vak is.'

Na verloop van tijd gaan eigen ervaringen met de gang van zaken binnen de politieorganisatie zwaarder wegen in het eigen oordeel over dan wel houding ten opzichte van de politieorganisatie. Na afronding van de opleiding is men een 'normale' medewerker die in formele zin valt onder de personeelszorg van een teamchef, die volledig 'mee-draait' in het rooster voor de incidentafhandeling, waarmee resultaat- en ontwikkelingsgesprekken dienen te worden gevoerd, et cetera. Het aantal ervaringen neemt toe en daarmee ook de kans op negatieve ervaringen die kunnen leiden tot negatievere opvattingen.

De ervaringen van respondenten geven een indruk van de effecten van de negatievere opvattingen op hun houding en gedrag binnen de politieorganisatie. Er is sprake van variëteit. Een (klein) deel van de respondenten is minder gemotiveerd voor het politiewerk als gevolg van het – in hun ogen – gebrekkig functioneren van de politieorganisatie.¹¹

11 Dit effect hoort bij paragraaf 9.3.

'Ik vind het nog steeds superleuk [rondom afronding opleiding], maar mijn motivatie is niet meer zo goed geweest als in het begin. Je hoort heel veel geluiden van collega's die al heel lang bij de politie zitten en die geven aan van "vroeger was het leuk en sinds de reorganisatie [vorming nationale politie] is het best een puinhoop". Ik merk zelf ook wel dat je overal achteraan moet. Er wordt niets zomaar voor je gedaan en als je dan een afspraak maakt, moet je maar hopen dat het allemaal lukt.'

Deze respondenten merken dat zij geregeld meegaan in en meedoen met het geklaag van collega's over de organisatie en over leidinggevend. Daarnaast zijn er enkele respondenten die aangeven dat zij steeds minder overhebben voor de politieorganisatie, omdat zij van de politieorganisatie ook niet krijgen waar zij naar hun idee recht op hebben (zie ook paragraaf 10.1.1). Zij hebben de indruk dat 'organisatietekorten' worden afgewenteld op individuele politiemensen (zie ook Berntsen & Nap, 2025). Zij voelen zich onrechtvaardig behandeld door 'de' politieorganisatie en ervaren geen balans tussen geven en nemen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015, 2020). Dit speelt vooral ten aanzien van het rooster. Men ontwikkelt hierdoor een houding die als volgt kan worden samengevat: als de organisatie niet flexibel is naar mij, dan ben ik ook niet flexibel naar de organisatie.

Voor de meeste respondenten geldt echter dat zij zich wel eens storen aan de gang van zaken binnen de politieorganisatie, maar dat dit geen zware stempel drukt op hun motivatie en/of houding en gedrag. Dit lijkt verschillende redenen te hebben. De eerste reden is dat de aantrekkelijkheid van het politiewerk opweegt tegen de negatieve ervaringen die men soms met de politieorganisatie heeft. Dit maakt dat zij zich 'neerleggen' bij de gebreken van de politieorganisatie.

'Het is dat het politiewerk zo leuk is, want voor de organisatie hoef je het niet te doen om het maar zo te zeggen. Er blijven dingen waar je tegenaan blijft lopen en dat kan af en toe een beetje frustrerend zijn. Maar daar moet je gewoon bij neerleggen, denk ik.'

De tweede reden is dat men ervaart weinig invloed te hebben op het functioneren van de politieorganisatie. Erover klagen heeft geen zin: het laat de organisatie niet beter functioneren, terwijl de werksfeer er wel slechter of negatiever door wordt. Met geklaag is niets te winnen, alleen iets te verliezen.

'Ik heb er geen invloed op, dus ik wil me daar niet meer druk over maken. Dat heb ik ook gewoon de afgelopen tijd geleerd. Ik kan er energie in stoppen door het erover te hebben en er negatief over te zijn, want dat doen veel collega's. Alleen dat helpt mij niet en het helpt mijn collega's niet. Je krijgt er alleen maar een negatievere sfeer door en wij gaan dat toch niet veranderen.'

De derde reden ligt in het verlengde van de vorige, maar is iets specifiekier. Sommige respondenten geven – na afronding van de opleiding – aan dat zij een voorbeeldrol vervullen ten opzichte van aspiranten. Dit geldt in het bijzonder voor degenen die praktijkbegeleider zijn. Zij willen voorkomen dat aspiranten negatief worden beïnvloed in hun manier van kijken naar de politieorganisatie of zelfs gedemotiveerd raken als gevolg van het geklaag dat zij om zich heen horen.

‘Het is nu [ongeveer drie jaar na afronding opleiding] rumoerig op de werkvloer. Dat heeft alles te maken met onrust door de werkdruk die enorm is toegenomen. Er is personeelstekort en er komen te weinig nieuwe mensen bij. We hebben al een paar keer gehad dat onze meldingen door een ander bureau worden gereden, omdat ons bureau echt helemaal leeg is. Dus je merkt gewoon dat de rek eruit is. De bekkies hangen en de negativiteit neemt toe. Iedereen loopt op zijn tenen. We zijn allemaal loyaal en proberen ons beste beentje voor te zetten, maar je merkt gewoon dat mensen omvallen. [...] Natuurlijk moet je uitkijken dat je niet gaat meehuilen met de wolven in het bos. Dat is soms best lastig. Je merkt wel dat de lat steeds lager is komen te liggen. Over het minste of geringste dat niet goed gaat, wordt gezeurd. Dat is ook naar studenten toe niet altijd het juiste voorbeeld. Dat is voor mij ook wel de motivatie om zo min mogelijk te zeuren, omdat ik vind dat ik het goede voorbeeld moet geven [hij is praktijkbegeleider]. Als je ze nu al in het negatieve mee gaat trekken, gaat het ook niet goedkomen.’

De vierde en laatste reden is dat het gebrekkige functioneren van de organisatie niet uniek is voor de politie. Deze reden wordt vooral aangehaald door respondenten die werkervaring elders hebben opgedaan: er is op andere organisaties ook wel iets aan te merken. Dat is een geruststellende relativering.

‘Iedere organisatie heeft dingen waar geleerd van kan worden en waarin stappen moeten worden gemaakt en dat heeft de politie ook, maar ik vind de politie an sich een heel leuke organisatie.’

10.2 Omgaan met de politiecultuur

In de interviews hebben we respondenten gevraagd naar ‘de politiecultuur’. Is er volgens hen zoiets als politiecultuur en zo ja, waar wordt deze cultuur dan door gekenmerkt? En: hoe verhouden zij zich tot deze cultuur en hoe gaan ze ermee om?

Vrijwel alle respondenten zijn van mening dat er binnen de politieorganisatie – het gaat dan primair om het ‘blauw’ – een specifieke cultuur is (zie ook Terpstra & Schaap, 2011). Er is volgens hen wel zoiets als ‘de wereld van de politie’ (Van Hulst, 2013). Het socialisatieproces is voor een deel gericht op het (leren) doorgronden van deze wereld (zie ook Schakel, 2020). Het overgrote deel van de respondenten is tijdens de verschillende meetmomenten van mening dat zij bij de politiecultuur passen en in die cultuur

worden geaccepteerd (zie ook Çelik et al., 2022; Chan, 2003). Zij voelen zich thuis in het basisteam en vinden aansluiting bij de sociale interacties die in het basisteam plaatsvinden. Zij hebben soms hun houding en gedrag op onderdelen aangepast om beter in de groep te passen, maar hebben wel de indruk dat zij ‘dicht bij zichzelf’ zijn gebleven.

We gaan hieronder in op wat zij als de voornaamste kenmerken van de politiecultuur zien en hoe zij zich tot deze kenmerken verhouden. Hierbij besteden we – wanneer relevant – ook aandacht aan eventuele verschillen die respondenten tussen basisteams hebben ervaren.

10.2.1 *Politiehumor*

De politiecultuur wordt volgens respondenten in de eerste plaats gekenmerkt door een specifieke humor: politiehumor. Dit kenmerk is door vrijwel alle respondenten benoemd. Politiehumor is humor die tussen politiemensen wordt gedeeld en begrepen én die hen onderscheidt van buitenstaanders. Van Hulst (2013: 142) formuleert het als volgt: ‘Ze lachen om elkaar, met elkaar en vooral ook om de dingen die ze meemaken.’ Op basis van wat respondenten over deze humor hebben verteld, maken we onderscheid tussen de verschillende soorten politiehumor. Vervolgens gaan we in op hoe respondenten zich tot dit kenmerk van de politiecultuur verhouden.

Kenmerken van politiehumor

Politiehumor gaat in de eerste plaats over de incidenten die politieagenten meemaken. Deze humor valt de aspirant op tijdens de eerste of tweede praktijkperiode in de opleiding. Op dat moment wordt het vaak als ‘raar’, ‘bijzonder’ of zelfs ‘ongepast’ ervaren (zie ook Van Zwieten et al., 2025).

De respondent vertelt tijdens het tweede interview (ze is ongeveer anderhalf jaar geleden met de opleiding gestart) over een dodelijk verkeersongeluk waar zij met een collega het slechte nieuws aan de familie heeft gebracht om vervolgens naar de plaats van het incident te gaan. Dit incident heeft veel indruk op haar gemaakt. Op een gegeven moment zegt ze: ‘En daar wordt soms zo raar mee omgegaan, ik weet niet, dat is toch een beetje apart.’ De interviewer vraagt wat ze bedoelt en ze vervolgt: ‘Sommige mensen die maken er gelijk grappen over. Op zich kan ik dat wel hebben, maar als je het niet gewend bent, dan is het best wel dat je denkt van: “Huh? Oké.” Maar dat is wel hoe je ermee om moet gaan. Het klinkt heel raar en heel bot soms, maar ja, het is wel goed om er grapjes over te maken, over zoiets.’

De ervaring van “huh” is een gedeelde ervaring. De (beginnende) aspiranten vragen zich af ‘wat is dit nu weer voor humor’. Al vrij snel komen ze tot de conclusie dat deze vorm van humor over (ingrijpende) incidenten voortvloeit uit de ellende die politieagenten meemaken. Politieagenten zien ‘dingen’ die burgers niet zien.

'Je hoort verhalen die je normaal niet hoort. Je hoort van politieagenten wat ze hebben meegemaakt en hoe ze hebben gehandeld. Het is wel bijzonder hoe mensen daarover praten. Met duistere humor wordt over zware ongelukken gepraat. Dat is wel politie-cultuur denk ik en dat moet ook wel om het goed te kunnen verwerken voor jezelf. Op een informele manier onder collega's, dat je het op andere manier zegt dan dat je met een leidinggevende of iemand formeel aan het praten bent.'

De humor over wat politieagenten in hun werk meemaken heeft een aantal kenmerken, die vrijwel allemaal zijn opgenomen in bovenstaand citaat. Het is duistere humor. Andere respondenten verwoorden dit ook wel als 'zwarte', harde' of 'grove' humor. Deze typering vloeit vooral voort uit het feit dat er grappen worden gemaakt over het menselijk leed dat zij aantreffen. Dit feit maakt ook – dit is het tweede kenmerk – dat men van mening is dat deze grappen alleen onder collega's kunnen worden gemaakt. 'Anderen' begrijpen de humor niet en zullen het – op z'n minst – vreemd vinden dat er op deze wijze over incidenten of burgers wordt gesproken (zie ook Van Hulst, 2013). Wie op straat – in het bijzijn van burgers – een 'harde grap' maakt, overtreedt een informele regel.

'Er is een bepaalde humor, die kun je hier op de werkvloer wel hebben, maar thuis echt niet. [...] Na een verhangen kan iemand gewoon zeggen: "Er was geen touw aan vast te knopen." Dat kun je gewoon zeggen op de werkvloer, maar thuis begrijpen ze dat niet en vinden ze het ook niet leuk. Het is gewoon een bepaalde humor om dingen misschien ook wel te verwerken of om het er een beetje soepel over te hebben.'

Een derde kenmerk van de politiehumor gaat over de functie ervan. Bovenstaande respondent benoemt iets dat veel respondenten hebben benoemd: het gebruik van zwarte humor wordt vooral beschouwd als een vorm van verwerking (zie ook paragraaf 6.3.6). Het wordt gezien als een coping-strategie (Van Hulst, 2013; Pogrebin & Poole, 1988). Het is een manier om gezamenlijk om te gaan met de ellende die je meemaakt.

'Wat mij van de laatste tijd is bijgebleven is een melding waarbij een vader dood is aantreffen in de gang met de kindjes erbij. Ik heb me ontfermd over die kinderen en die zeiden tegen mij: "Ja, papa is een beetje ziek." Dat is me heel erg bijgebleven. Sommige collega's stappen meteen in de auto op weg naar een nieuwe melding. Voor mij werkt dat niet. Het helpt mij om erover te praten. Maar eigenlijk is humor toch wel de spin in het hele web.'

Er zijn ook respondenten die het maken van grappen over heftige incidenten beschouwen als een uiting van macho- of haantjesgedrag (zie paragraaf 10.2.2). Zij denken dat de meeste – vaak mannelijke – collega's met bepaalde meldingen in de maag zitten en het vervolgens 'weglachen'.

'Ik denk dan wel eens van: "Vind je het nu echt zo grappig of doe je nu stoer." Ik denk dat ze er wel een beetje mee zitten en er dan maar grappen over gaan maken.'

Bij het voorgaande moet worden opgemerkt dat de humor over het werk (zeker) niet alleen gaat over menselijk leed. Politieagenten krijgen een inkijk in het leven van allerlei burgers en daar is veel over te vertellen (zie ook Brooks, 2021). Het politiewerk heeft een hoge anekdotische waarde, die door politieagenten in de regel goed wordt benut (Landman, 2015). Zij zijn er bedreven in om van uiteenlopende situaties de humor in te zien en die met elkaar te delen (Van Hulst, 2013). De ervaringen van respondenten maken duidelijk dat burgers hierbij soms verschijnen als stereotypen (zie ook Landman, 2015).

'Wat je vooral merkt, is dat er bepaalde opmerkingen of grappen worden gemaakt waarbij je denkt: "Dat kun je op straat niet zeggen." Dat gebeurt hier wel, maar het is altijd wel een soort grap of zo. Ik heb nog nooit meegemaakt dat er iemand uit frustratie binnenkomt en even roept van: "Het zijn allemaal kutmarokkanen" of weet ik wat. Dat heb ik echt nooit meegemaakt. Het is altijd wel positief. Als er bijvoorbeeld een signalement wordt doorgegeven van twee gasten met een petje op een brommertje, dan zal er wel iemand zijn die een grapje maakt van: "Oh, die ken ik, dat is Mo uit [wijk in de stad]." Officieel kan dat niet, maar het is altijd wel op een grappige manier of zo.'

'We maken iets zwaars luchtig door middel van humor. Dat kan ook met elkaar, weet je wel? Als ik een of andere lugubere opmerking maak, dan valt niemand daarover. Als ik een keer een geintje maak over een Marokkaan, daar zal ook niemand over vallen, zeg maar. Als je een Marokkaanse collega erbij hebt staan, moet je misschien even twee keer nadenken. Het is ook helemaal niet om die doelgroep belachelijk of zo te maken, maar mensen weten wel gelijk wat je bedoelt.'

De politiehumor heeft daarnaast betrekking op elkaar. Dit wil zeggen dat er grappen over elkaar worden gemaakt. Dit begint veelal al in de klas. Ook hier geldt dat de humor stereotyperend kan zijn.

'De omgang in de klas is heel goed. We maken wel grappen over elkaar. We hebben een Turk in de klas, een Marokkaan en een Surinamer, dat ben ik dan. En wat dames die ook niet helemaal honderd in hun hoofd zijn, om het maar zo te zeggen. En daar kun je grappen mee maken en die maken ook grappen terug. Er zijn ook mensen die niet meedoen en dat is ook prima. Daar kan ik ook gewoon goed mee opschieten. Het is niet zo dat we een klikje hebben of zo. En die grappen worden ook gewoon van elkaar geaccepteerd. Het is een soort van bekend dat alle Turken zeg maar oplichters zijn, om het maar zo te zeggen. En alle Marokkanen dieven en terroristen en daarover maken we altijd grappen tegen elkaar. Dat is wel leuk.'

Als respondenten in de basisteams gaan werken – tijdens en na de opleiding – merken zij dat het daar (ook) gebruikelijk is om elkaar met enige regelmaat ‘voor lul te zetten’ of ‘te plagen’.

‘In mijn ploeg zijn we allemaal wel serieus, maar maken we ook een lolletje. Elkaar voor lul zetten weet je wel, dat soort dingen. [...] Als je elkaar niet voor lul zet of geen geintjes met elkaar uithaalt, dan is er natuurlijk een heel dode sfeer. Ik vind dat [elkaar voor lul zetten] wel een pluspunt.’

In de ervaringen van respondenten klinkt door dat er ‘over en weer’ grappen worden gemaakt over elkaar. Daarnaast geven respondenten aan dat grappen over elkaar wel hard kunnen zijn, maar niet zijn bedoeld om elkaar pijn te doen. Het is meer elkaar ‘in de zeik nemen’ en elkaar ‘aftroeven’ (zie ook Landman, 2015). Tegelijkertijd valt op dat veel respondenten die dit thema aansnijden zelf de relatie met pesten leggen. Het overgrote deel van de respondenten is van mening dat er binnen de politie een ‘plaagcultuur’ is en niet zozeer een ‘pestcultuur’. Dit komt door de eerdergenoemde kenmerken: het gaat over en weer en men gaat ervan uit dat de grappen de ontvanger niet (echt) pijn doen (dat is in ieder geval niet de intentie). Als je als (aspirant) politieagent betrokken bent bij het ‘elkaar in de zeik nemen’, dan is dit volgens sommige respondenten eerder een teken van in- dan van uitsluiting.

‘Door de manier van praten met elkaar en de grappen die worden gemaakt, heb je wel het gevoel dat je erbij hoort. Dat je niet alleen als student wordt gezien [maar ook als collega].’

De respondent geeft tijdens het eerste interview (hij is nu bijna klaar met de opleiding) aan dat er over hem ook wel grappen worden gemaakt. Hij noemt het ‘jennen’. Het is volgens hem een teken dat je erbij hoort, al moest hij er wel even aan wennen. ‘In het begin denk je: “Waarom zeggen ze dat zo op die manier, hoor ik er niet bij? Ik heb toch hetzelfde uniform aan?” Maar dat is gewoon een beetje jennen en dat hoort er een beetje bij.’ Zeker als aspirant heb je er wel mee te maken, bijvoorbeeld: “Ga even koffie halen.” Tijdens het tweede interview heeft hij de opleiding ongeveer een jaar geleden afgerond. Over het ‘jennen’ zegt hij het volgende. ‘Nu ik ook geen aspirant meer ben, doe ik het ook. Ik kijk wel van: “Oké, wacht even, kan dit? Kan het door de beugel of ben ik nu aan het pesten?” Als het door de beugel kan, dan is het leuk en dan blijft het grappig. Maar als het niet door de beugel kan, dan stop ik ook direct.’

Bovenstaande beschrijving toont verschillende processen. In de eerste plaats de interpretatie van insluiting: je hoort erbij als je object bent van grappen. Daarnaast het overnemen van het gedrag door – in dit geval – de beginnende politieagent: zelf ook grappen gaan maken over de collega. Ten derde: het interpreteren en bewaken van de grens tussen plagen en pesten. Binnen de politie is de aandacht voor deze grens volgens

verschillende respondenten toegenomen, mede in het licht van de maatschappelijke aandacht voor ongewenst gedrag op de werkvloer (zie bijvoorbeeld Heins, 2024). Wat kan wel en wat kan niet? De respondenten die praktijkbegeleider zijn geworden, voelen hierin een verantwoordelijkheid, omdat zij aspiranten niet alleen begeleiden in het politievak, maar ook in het omgaan met de politiecultuur.

‘Het lastige is, we hebben een bepaalde politiecultuur. Dat is er gewoon en heeft ook te maken met het werk dat we doen. Een bepaalde rauwheid, een bepaalde hardheid zit er gewoon in. Je hebt een bepaald soort zwarte humor en dat moet je ook hebben in dit beroep, anders overleef je het gewoon niet. Daarnaast zijn er soms collega’s die bepaalde opvattingen hebben over bepaalde onderwerpen en er wordt binnen de organisatie ook wel over elkaar gesproken. Er worden bepaalde opmerkingen gemaakt en studenten moeten nog heel erg wennen aan de cultuur. Ook binnen de politie moeten er natuurlijk dingen veranderen, honderd procent. Alleen dat ga je dat niet van de ene op de andere dag voor elkaar krijgen. Het is belangrijk dat je een tegengeluid hebt en dat mensen zich durven uitspreken. Dat bepaalde opmerkingen niet kunnen, daar zijn we het allemaal wel over eens, maar waar leg je dan die grens? Wat is dan iets waar je wel wat van zegt, en wat niet? Je hebt als praktijkcoach al snel de angst dat de student denkt “de praktijkcoach moet hier iets van vinden en dat doet hij niet”. Dan loop je het risico dat je van te veel dingen iets gaat vinden. Dan ga je eigenlijk op je tenen lopen.’

Deze respondent geeft aan dat er binnen de politie ‘natuurlijk dingen moeten veranderen’. Er zijn meer respondenten die dit in enigszins vergelijkbare bewoordingen aangeven. Deze opvatting vloeit vooral voort uit de observatie dat bepaalde collega’s wel het mikpunt van grappen kunnen zijn. Elkaar plagen is dan iemand pesten geworden. Insluiten is veranderd in uitsluiten (zie ook Çelik et al., 2022). Er zijn echter ook enkele respondenten die kritisch zijn op de wens tot verandering. Zij beschouwen deze wens niet als een wens van de ‘werkvloer’, maar als een wens van de politieleiding, die wordt beïnvloed door maatschappelijke veranderingen en negatieve mediaberichtgeving. Zij vinden het vanzelfsprekend dat er ‘hard’ met elkaar wordt omgegaan. In de manier waarop zij hierover spreken, klinkt door dat politiemensen tegen harde grappen moeten kunnen. Je moet een dikke huid hebben; buiten, maar ook binnen (Çankaya, 2011). Als het te ver gaat, moet je voor jezelf opkomen.

Respondent: ‘Wij gaan natuurlijk hard met elkaar om. Zo is de politiecultuur. Daar willen ze natuurlijk vanaf, maar wij komen zoveel narigheid tegen dat je onderling natuurlijk niet alleen maar serieus kunt zijn. Elkaar voor lul zetten en geintjes uithalen, dat maakt het leuk.’

Interviewer: ‘Je zei: “daar willen ze natuurlijk vanaf”, wat bedoel je daarmee?’

Respondent: ‘Sommige mensen die komen niet voor zichzelf op of durven dat niet, dus dan lijkt het al snel op pestgedrag. Daarom willen ze er vanaf dat je op de werkvloer geintjes maakt. We hebben nu [hij heeft de opleiding anderhalf jaar geleden afgerond]

ook een bel op de werkvloer, dus als je iets zegt en iemand vindt dat niet oké, dan moet je bellen. Dat is natuurlijk de grootste bullshit. Alsof je – als je je niet veilig voelt – naar die bel toeloopt om vervolgens uitgelachen te worden. Dat is toch raar. Als je iets niet leuk vindt, dan zeg je dat toch gewoon. Sommige mensen doen dat niet en daar heb je dan nu last van.’

Mede vanwege de documentaire *De blauwe familie* ging het in de gesprekken over in- en uitsluiting als gevolg van politiehumor ook geregeld over discriminerende of zelfs racistische grappen. De citaten die eerder in deze subparagraaf zijn opgenomen, maken duidelijk dat er ‘grappen’ over burgers met een migratieachtergrond worden gemaakt (zie ook Çelik et al., 2022). Hierbij moet worden benadrukt dat de respondenten met een niet-westerse migratieachtergrond in de regel niet ervaren dat zij worden gediscrimineerd. Er worden weliswaar wel eens grappen over hun achtergrond gemaakt, maar dit is volgens hen onderdeel van het ‘normale’ over-en-weer grappen maken. Zij voelen zich niet anders behandeld en buitengesloten.

‘Ik ben daar [zijn Marokkaanse achtergrond] nooit op beoordeeld. Ik hoor natuurlijk wel eens grapjes. En als ik vind dat het niet door de beugel kan, dan zeg ik er ook iets van. Maar die grappen zijn nooit bedoeld om te beledigen. Die zijn best onschuldig. Sommige mensen zullen snel op hun teentjes getrapt zijn. Die zullen daar heel erg moeilijk over doen. Maar ik heb het over een paar grapjes in mijn hele loopbaan bij de politie [op dit moment ongeveer vijf jaar]. Dus zoveel is het niet. Ik hoor privé meer grapjes. We hebben in ons team weinig mensen met een andere etnische achtergrond, maar dat komt niet doordat je niet welkom bent. Absoluut niet.’

Verhouden tot politiehumor

De rode draad in de ervaringen van veel respondenten is dat zij de politiehumor bij aanvang vreemd vinden én al heel snel gaan waarderen. Zij beschouwen het als een aantrekkelijk en onvermijdelijk onderdeel van de politiecultuur. Het zorgt voor gezelligheid. Zij zijn er daarnaast van overtuigd dat de humor helpt bij het verwerken van (heftige) incidenten (zie ook paragraaf 6.3.6). Voor het overgrote deel van de respondenten geldt dat zij de politiehumor na verloop van tijd gaan overnemen: als beginnende aspirant hoor je de politiehumor aan en als (beginnende) politieagent produceer je deze zelf.

‘Op een gegeven moment [hij heeft de opleiding een aantal maanden geleden afgerond] ga je zelf ook gewoon meedoen met het ouwehoeren, met grappen maken, lachen met elkaar en dat soort dingetjes. Op die manier word je gewoon heel snel opgenomen.’

Meedoen met de politiehumor en ook onderdeel zijn van de politiehumor – in de zin van grappen die over jou worden gemaakt – worden beschouwd als signalen van ‘erbij horen’ (insluiting). Enkele respondenten geven aan dat zij de politiehumor weliswaar

(geregeld) waarderen, maar zelf niet meedoen in het maken van grappen. Zij geven aan dat dit gedrag niet bij hen past en/of dat zij er niet ‘goed’ in zijn. De ervaringen van deze respondenten maken duidelijk dat je leert om geen humoristisch bedoelde verhalen te vertellen in aanwezigheid van veel collega’s wanneer je hier ‘niet goed’ in bent (zie ook Rowe, 2023). Zij voegen hier soms aan toe dat zij niet de behoefte hebben om er – op dat gebied – bij te horen (wat niet wil zeggen dat ze er niet bij horen).

‘Kijk, als ik iets grappig vind, dan lach ik mee. Maar ik ben niet de persoon die ook dat soort grappen gaat maken of zo. Want ik weet, als ik dat probeer, dan heeft het geen zin. Weet je wel, dat slaat nergens op. [...] Ik zie soms bij anderen [aspiranten in de laatste fase van de opleiding] dat ze meelopen en erbij willen horen. Ik heb dat nooit echt gehad, dat ik er echt bij moet horen of zo. En het is ook niet dat ik er niet bij hoor, want ze vragen mij ook mee te gaan stappen of als ze iets leuks gaan doen.’

Er zijn daarnaast enkele respondenten die aangeven dat er soms grappen worden gemaakt waar zij zich niet bij thuis voelen. Deze vorm van humor nemen zij naar eigen zeggen niet over, omdat zij zich er niet mee identificeren. Dit betreft twee typen situaties. De eerste situatie betreft ‘grappen’ over burgers die (zeer) stereotyperend van aard zijn (zie ook paragraaf 8.2.2). Deze ‘grappen’ gaan vooral, maar niet uitsluitend, over burgers met een migratieachtergrond. De tweede situatie zijn ‘grappen’ over collega’s die het karakter van pesten hebben gekregen en die uitsluiting als effect hebben.

‘Die collega die meldt zich best wel vaak ziek. Hij heet [naam collega] en die wordt binnen het team ook wel [bijnaam] genoemd, weet je wel. Dat zijn wel van die dingetjes die ik niet zo goed vind. Als je een beetje buiten de boot valt, dan word je er ook wel verder uit geduwd.’

Het is tot slot van belang op te merken dat een deel van de respondenten merkt dat zij bepaalde aspecten van de politiehumor – het gaat dan vooral om zwarte humor – meenemen naar hun privéomgeving. Hier komen wij in het hoofdstuk over persoonlijke veranderingen op terug (zie paragraaf 11.1.1).

10.2.2 **Haantjesgedrag**

Een tweede kenmerk van de politiecultuur dat veel respondenten benoemen, is ‘haantjesgedrag’. Deze term verwijst in het ‘reguliere’ taalgebruik naar het zijn van een haantje de voorste: iemand die altijd ergens snel en als eerste bij wil zijn. Voor respondenten heeft haantjesgedrag echter meer kenmerken.

Kenmerken van haantjesgedrag

Haantjesgedrag uit zich volgens respondenten in de eerste plaats door de oriëntatie in het politiewerk: een politieagent die wordt beschouwd als een haantje, is een politieagent die een voorkeur heeft voor ‘boeven vangen’ en vooraan staat als die kans zich

aandient (zie ook paragraaf 8.2.1). Hiermee samenhangend wijzen respondenten erop dat haantjesgedrag zich kenmerkt door nadruk op de fysieke vaardigheden van de politieagent. Sommigen gebruiken in dit verband ook wel de term ‘machogedrag’, als synoniem voor ‘haantjesgedrag’. Politieagenten moeten in staat zijn om ‘door te pakken’ en dit vraagt – indien nodig – een fysieke uitstraling en fysieke vaardigheden (zie ook Terpstra & Schaap, 2011). Dit is onderdeel van het normbeeld van de ‘daadkrachtige politieagent’ (Çankaya, 2011). Dit normbeeld wordt vooral aan mannen toegeschreven.

‘Overall is wel een machocultuur: alfamannatjes die de dienst uitmaken en dat je wordt getest op het fysieke aspect. In [naam basisteam] waren meer vrouwen en dan merk je toch een iets andere cultuur dan in het basisteam waar ik nu zit. Hier zijn vooral mannen.’

Het ‘testen’ in bovenstaand citaat houdt in dat de nieuwkomer merkt dat bepaalde collega’s in het basisteam alert zijn op hoe de nieuwkomer presteert in situaties waarin fysiek moet worden opgetreden. Is hij of zij (daad)krachtig? Staat die collega diens ‘mannetje’?

Haantjesgedrag uit zich daarnaast in verbale aanwezigheid in de klas of het basisteam. Een ‘haantje’ is niet op diens ‘mondje gevallen’ (zie ook Van Hulst, 2013). Een ‘haantje’ treedt op de voorgrond in de groep, maakt grappen en vertelt (sterke) verhalen. Anders gezegd: een ‘haantje’ doet heel actief mee in de politiehumor (zie ook paragraaf 10.2.1). Sommigen noemen dit ook wel ‘popiejopiegedrag’.

‘Ik merk nu wel dat er een paar mensen zijn die echt haantjesgedrag vertonen. Het zijn er twee die dat heel erg doen. Die hoor je overal bovenuit in de les. Die moeten altijd overal iets van vinden.’

Als ‘haantjes’ bij elkaar zijn, kan er volgens respondenten gemakkelijk een interactiepatroon ontstaan wanneer er tegen elkaar wordt ‘opgebokst’. Dit wil zeggen dat men probeert om elkaar te overtreffen in verhalen over het eigen (fysieke) optreden in het politiewerk of in het maken van grappen over elkaar.

‘In [naam basisteam] had je een ploeg. Dat waren allemaal haantjes, ook tegen over elkaar. Die gingen voortdurend over elkaar heen. Heel eerlijk gezegd, ik houd daar niet zo van.’

Een derde gedraging die valt onder haantjesgedrag is een bepaalde mate van stoerheid of hardheid in de reactie op heftige incidenten (zie ook Van Hulst, 2013), al dan niet in de vorm van humor (zie ook Van Zwieten et al., 2025). Dit wil zeggen dat men zich niet kwetsbaar toont voor wat betreft de impact die bepaalde incidenten op de ‘politiemens’

hebben. Het benoemen of bespreken van die impact wordt dan gezien als een vorm van ‘aanstellen’.

‘Je merkt dat sommige operationeel coördinatoren [die het werk aansturen] bepaalde incidenten simpel vinden en dan ook geen nazorg geven. Die vinden dat dan onzin. Dat is ook wel een beetje onderdeel van de cultuur. In sommige lagen zit echt nog wel van: Jjoh, je moet niet te veel janken hoor’. Want als iemand zich ziek meldt, omdat het emmertje even vol is, dan is die in hun ogen wel een soort loser of zo.’

Dit gedrag wordt vooral vertoond in de groep. Als een ‘haantje’ samen met een collega in de auto zit, dan wordt er volgens respondenten veelal wél kwetsbaarheid getoond.

Verschillen tussen basisteams

Sommige respondenten beschouwen haantjesgedrag als een kenmerk van de politiecultuur, dat in alle operationele (basis)teams voorkomt. Zij nemen als uitgangspunt dat het selectieproces binnen de politie leidt tot basisteams met mensen die allemaal over enigszins dezelfde eigenschappen beschikken. Als je daar van buitenaf naar kijkt, dan zie je haantjes. Als je er in zit, dan valt dat wel mee.

‘Ik denk dat we bij de politie allemaal wel een beetje mannetjes zijn. Van buitenaf wordt dat al gauw gezien als haantjesgedrag. Als je ertussen zit, dan valt het niet zo op. [...] We zijn toch allemaal op bepaalde dingen [daadkracht, besluitvaardigheid] geselecteerd. We zijn allemaal wel mensen die een stap vooruit doen als een ander dat niet doet. We zijn allemaal wel mensen die het liefst met onze snufferd vooraan staan. We zeggen niet snel dat we iets niet durven. We gaan gewoon allemaal. Dan heb je toch een beetje hetzelfde soort mensen bij elkaar. En dat creëert een bepaalde cultuur.’

Het overgrote deel van de respondenten ervaart ten aanzien van haantjesgedrag verschillen tussen de basisteams.¹² Hierbij moet worden opgemerkt dat de ene respondent deze verschillen zelf heeft ervaren en de andere respondent zich beroept op verhalen over andere basisteams. De mogelijkheid is aanwezig dat deze verhalen meer zijn gebaseerd op (hardnekkige) beelden die over een ander basisteam bestaan dan op concrete ervaringen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Een respondent die na de opleiding is geplaatst in een basisteam dat bekendstaat om de ‘haantjes’, zegt hierover het volgende:

‘Dat was gewoon een soort roddel. Nou ja, roddel is misschien niet het goede woord. Het is echt één team. En ja, ik heb van mezelf ook wel een grote mond. Maakt mij dat

12 De ervaringen van respondenten laten zien dat zich ook verschillen kunnen voordoen binnen een basisteam. Dit geldt in het bijzonder voor basisteams die werken met vaste ploegen of subteams. Deze verschillen worden door de betreffende respondenten op dezelfde wijze verklaard als verschillen tussen basisteams. Hier kan aan worden toegevoegd dat het gedrag van de eerstelijns leidinggevende (de operationeel expert) volgens respondenten ook van invloed is op de cultuur binnen een ploeg (zie ook Sollié & Landman, 2021).

dan een haantje? Dat ik weet ik niet. Ik weet ook niet hoe anderen daarnaar kijken natuurlijk. Misschien dat anderen denken van: "[vloek], wat heeft die agent een grote bek." [...] Maar een haantjescultuur is het helemaal niet. Misschien dat het komt van vroeger. Als je toen vervelend was [als burger], dan sloegen ze je de straat uit en dan was het klaar. Maar dat is natuurlijk veranderd door de jaren heen. Dat kan niet meer. Dus die haantjescultuur is er wel af. Natuurlijk heb je de mensen die vooraan staan en de meeste boeven vangen, maar dat vind ik niet met haantjes te maken hebben. [...] Onze ploeg vangt redelijk veel boeven. Wij zijn altijd overal bij of nou ja, we zijn nooit te beroerd om te werken. Misschien dat andere mensen dat dan wel weer typeren als haantje. Dat weet je natuurlijk niet.'

De bovenstaande respondent maakt duidelijk dat diens ervaringen in het basisteam afwijken van het beeld dat de respondent voorafgaand aan die ervaringen had. Het citaat illustreert eveneens dat de eerder beschreven kenmerken van de haantjescultuur wel degelijk aanwezig zijn in de ploeg van deze respondent. De respondent geeft dan ook aan dat anderen – van buiten hun ploeg – de cultuur in hun ploeg wel als een haantjescultuur zouden kunnen zien. Dit is naar onze indruk een breder patroon: een haantjescultuur is in de regel 'elders'.

We gaan nu nader in op de factoren die volgens respondenten een rol spelen in de mate waarin er sprake is van haantjesgedrag. De meest genoemde factor is de aard van het werkgebied. Er is een onderscheid tussen basisteams in stedelijke en in rurale gebieden. Deze bevinding heeft overlap met wat eerder is behandeld bij de uitwerking van werkstijl (zie paragraaf 8.2.2).¹³

'We hebben binnen de politie wel wat verschillende cultuurtjes. Een cultuur die veel voorkomt is de haantjescultuur. Dat valt op mijn bureau heel erg mee. Hoe meer je naar de binnenstad toe trekt, des te meer haantjes je hebt. Bij ons tref je de wat "normalere" collega's aan. Die wat normaler met elkaar kunnen praten, elkaar incidenten gunnen en elkaar helpen. En niet alleen maar bezig zijn met actie. Wij hoeven niet haantje de voorste te zijn. Wij ondersteunen elkaar wel waar nodig. En we gaan papierwerk ook niet uit de weg en dat heb je in de binnenstad wel.'

'Het alfamannetjesgedrag is hier niet zo dominant. Dat heb je meer in stedelijke teams. Ik zie ook hoe mensen uit mijn klas zijn veranderd. Er zijn klasgenoten met wie ik eerst heel chill kon praten. Die waren zichzelf. Die kom je dan na een paar jaar [na afronding opleiding] weer tegen en dan denk ik: "Ga je zo met me praten?". [...] Het is lastig uit te leggen, maar het is een bepaald gevoel dat je dan hebt als iemand met je praat. Het is een beetje kijken wie de grootste piemel heeft. Dan ben je bij mij aan het verkeerde adres. Ja prima, jij hebt de grootste piemel. Het interesseert me niet. Doe je ding maar.'

13 In de basisteams waar de werkstijl 'boevenvanger' dominant is, is 'haantjesgedrag' veelal ook dominant(er).

Respondenten geven daarnaast aan dat de verhouding tussen mannen en vrouwen in het basisteam van invloed is op de mate waarin er haantjesgedrag aanwezig is. Het haantjesgedrag wordt vooral toegeschreven aan (bepaalde) mannen (zie eerder). Dus als een substantieel deel van de teamleden uit vrouwen bestaat, is er in mindere mate een haantjescultuur aanwezig.

‘Het is prima in het nieuwe basisteam. Aardige mensen. Ik word met open armen ontvangen. Het zijn wel een beetje andere types. In [naam huidig basisteam] werken veel vrouwen. Dat had je in [naam vorig basisteam] totaal niet. Nu heb je wel dagen dat je met minder mannen dan vrouwen zit. Dat is geen probleem hoor, daar niet van. Maar het brengt wel een andere sfeer met zich mee.’

‘Ieder team heeft wel zijn haantjes met stoere praat over wat ze allemaal hebben gedaan. Dat is echt een mannending. De vrouwen in ons team doen dat niet.’

Een derde factor die volgens sommige respondenten invloed heeft, is de leeftijd. In basisteams met veel jonge teamleden is er eerder sprake van een haantjescultuur. Dit komt volgens hen doordat jonge collega's eerder meegaan in groepsvorming. Teamleden die ouder zijn, staan veelal wat steviger in hun 'eigen schoenen' en voelen minder de behoefte om zichzelf te bewijzen en zich met anderen (fysiek) te 'meten'. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat jonge teamleden en een stedelijk werkgebied ook factoren zijn die geregeld samen lijken voor te komen (zie ook Governance & Integrity, 2004 over basisteam Rotterdam-centrum).

De verschillen tussen basisteams hebben tot gevolg dat er ook respondenten zijn die in hun basisteam weinig tot niets van een haantjescultuur merken. Zij geven aan dat mensen weliswaar extravert zijn, maar dat dit vooral resulteert in openheid naar elkaar toe – ook over emoties die bij het politiewerk een rol kunnen spelen.

‘Het is een klein team waarin je elkaar allemaal kent. Het valt me op dat mensen open en eerlijk naar elkaar zijn. Het is een team waarin je je kwetsbaar op kunt stellen. Collega's vragen oprecht naar hoe het met je gaat en dan kun je ook je gevoelens uitspreken. Daar wordt niet lacherig over gedaan. Collega's delen dan ook hun eigen gevoelens over wat zij hebben meegemaakt. Er wordt respect voor elkaar getoond. Je hebt er altijd een paar macho's tussen zitten, maar dat heeft geen invloed op de sfeer in het team.’

Verhouden tot haantjesgedrag

Een basisteam wordt door veel respondenten ervaren als een verbaal sterke gemeenschap (zie ook Van der Torre, 2011). Dit geldt tot op zekere hoogte ook voor de basisteams waar volgens respondenten geen haantjescultuur aanwezig is. Een verbaal sterke gemeenschap wil zeggen dat mensen in algemene zin op interactie met anderen zijn gericht (extravert) en hun woordje wel klaar hebben (zie ook paragraaf 10.2.1). Er zijn

respondenten die hieraan moesten wennen, omdat zij naar eigen zeggen wat meer introvert of terughoudender zijn. In dit proces komt bij sommigen ook de vraag op of zij wel in de politiecultuur passen.¹⁴

‘Ik denk dat je wel gemerkt hebt dat ik heel enthousiast ben over het werk, maar ik ben ook wel introvert. Ik zal me niet een, twee, drie laten horen of zo tijdens een briefing of ander moment. Je hebt ook van die mensen, die zijn enorm extravert. Die roepen van alles. Dan denk ik soms wel: “Shit, pas ik wel bij dit soort mensen.”’

Verschillende respondenten geven aan dat zij hebben geleerd om zich eerder en meer uit te spreken binnen het basisteam, omdat zij anders worden ‘ondergesneeuwd’ door anderen (zie ook paragraaf 11.1.5).

‘Je moet wel voor jezelf opkomen en je niet laten ondersneeuwen door de mensen met een grote mond. De mensen die roepen en het eerste woord hebben, die willen gelijk hun stempel ergens op drukken. Maar goed, als je het daar niet mee eens bent, moet je je ook gewoon laten horen. Ik ben van mezelf best wel terughoudend. Ik ben niet iemand die snel zijn mond opentrekt om zijn mening te geven. Ik kijk altijd eerst gewoon toe en dan denk ik: “Prima, of niet oké.” Maar ik heb nu toch wel geleerd om me meer uit te spreken, zeker als ik het ergens niet mee eens ben.’

Er zijn ook respondenten die van collega's het advies hebben gekregen om zich meer te laten zien in het basisteam. Dit heeft hen aan het denken gezet en soms ook doen twijfelen aan zichzelf: doe ik het wel goed? Sommige respondenten zijn naar aanleiding hiervan hun gedrag op onderdelen gaan bijstellen om zodoende aan de (veronderstelde) verwachtingen van hun omgeving voldoen. Dit wordt uitgedrukt als ‘aanpassen aan het team’ (zie ook paragraaf 11.1.5).

‘In het begin moest ik me wel aanpassen aan dit team om mijn plek te vinden. Ik zat hier eerst met een andere student en die was erg aanwezig. Die stond overal vooraan. Ik ben wat terughoudender. Toen zei een collega tegen mij dat ik iets meer zou moeten hebben van wat hij heeft. Toen zei ik ook: “Zo ben ik niet, ik hoef niet overal haantje de voorste te zijn.” Ik bedoel: als vier mensen hebben gezien dat iemand dood op de grond ligt, dan heb ik zoiets van: “Ik hoef niet te kijken om te bevestigen dat die echt dood is”. Als ik ergens anders mijn werk kan doen, vind ik dat ook prima. Toen zei hij: “Misschien moet je iets meer van jezelf laten zien.” Dan ga ik wel nadenken van: “Doe ik iets verkeerd of zo.” Maar nu zegt hij dat ik het goed doe en lekker aan het werk ben. Dus dan denk ik dat het nu gewoon goed is. En dan heb ik het wel op mijn eigen manier gedaan zonder altijd haantje de voorste te zijn.’

14 Volgens sommige respondenten is er een enkele klasgenoot gestopt met de opleiding vanwege het (zeer sterke) ‘haantjesgedrag’ in de klas, dat – naar het lijkt – ook resulteerde in pestgedrag.

De ‘aankpak’ van deze respondent komt overeen met wat andere respondenten hebben aangegeven: men past zich aan aan het haantjesgedrag in het basisteam, maar lijkt in dit proces een manier te vinden die dicht (genoeg) bij de eigen persoonlijkheid blijft (zie ook Chan, 2003).

‘De politiecultuur is heel kenmerkend. Je herkent het als je erin zit, maar het is lastig te omschrijven. Het is wel een beetje een mannetjescultuur, een alfacultuur. Geen plek voor emotie, niet lullen maar doen. Bij ons zijn er veel mannelijke collega’s, dus dan creëer je wel heel snel zo’n omgeving. [...] Ik pas daar denk ik wel in. Ik zal nooit het middelpunt zijn van de cultuur, omdat ik het toch altijd het liefst op mijn eigen manier doe. Maar ja, je bent een onderdeel van de groep, dus je gaat er ook deels in mee. En dan heb ik het over de flauwe grappen maken, het ouwehoeren tussen de diensten door of tijdens de meldingen door. Ja, weet je, dat hoort er gewoon bij en dat vind ik ook het mooie aan het werk.’

In het voorgaande is het vooral gegaan over respondenten die zich iets extravert zijn gaan gedragen ten opzichte van hun meer introverte voorkeursgedrag. Enkele respondenten geven het tegenovergestelde aan. Dit zijn respondenten die van nature (naar eigen zeggen) ‘best druk’ zijn, maar er in het basisteam voor kiezen om zich wat meer achtergrond op te stellen. Dit doen zij omdat zij op anderen liever wat serieuzer overkomen, onder andere met het oog op hun loopbaanperspectief.

‘Als je in de voetbalkantine zou zeggen van: “[naam respondent] is best wel op de achtergrond”, dan vallen ze allemaal achterover. Dat geloven ze echt niet. Maar op mijn werk vind ik dat wel prettig. Dat doe ik bewust. Ik merk ook wel eens dat ik per ongeluk loskom. Ik vind dat ik een bepaald beroep heb waar bepaald gedrag bij hoort. Niet dat gekkigheid en plezier niet kan, maar ik wil uiteindelijk ook wel meer dan alleen hoofdagent op straat zijn. Dus ik denk gewoon van: “Als je alleen maar de clown uithangt en je wilt verder, hoe zien mensen jou dan?”’

Sommige respondenten geven aan dat zij zich niet thuis voelen of hebben gevoeld in een basisteam waar het haantjesgedrag zich volgens hen volop voordoet. Zij werken liever in een basisteam waar dit gedrag niet of nauwelijks aanwezig is. Dit zijn – zoals eerder aangegeven – veelal basisteams buiten de (binnen)stad.

‘Ik voel me erg thuis in [naam basisteam]. Ik heb ook gewerkt in [naam basisteam], maar dat team lag me niet zo. Je hebt daar heel veel jonge collega’s die snel overal een mening over hebben en meegaan in groepsvorming. Hier staat eigenlijk iedereen in zijn eigen schoenen en doet zijn eigen ding. Daar zijn ook echt wel meer haantjes. Hier is de sfeer gewoon anders. Je moet je daar bewijzen, wat meer “popie popie”. Hier is gewoon “doe lekker normaal, wees jezelf”.’

Ook in basisteams waar er minder sprake is van haantjesgedrag is er volgens respondenten – zoals gezegd – een verbaal sterke gemeenschap waarin veel en levendige interactie is. Enkele respondenten geven aan zich hier wel in te redden, maar er niet echt goed in te gedijen. Dit zijn vooral vrouwelijke respondenten. De een ziet binnen de politieorganisatie andere disciplines of organisatieonderdelen – zoals de recherche – die qua cultuur beter aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren ('wat gemoedelijker'), terwijl de ander ook regelmatig denkt aan een loopbaan in de hulpverlening (zie ook paragraaf 7.3).

Een rode draad in de ontwikkeling van de respondent heeft betrekking op haar houding. Deze is in haar woorden 'heel sociaal en vaak lief'. Ze mist 'het autoritaire'. Hoewel deze invalshoek vooral betrekking lijkt te hebben op haar werkstijl in de uitvoering van het politiewerk, gaat het ook over haar positie in het basisteam. Ze vertelt (ongeveer een jaar na afronding van de opleiding) het volgende: 'Als wij met een hele groep staan, vaak mannen, en ik wil iets zeggen, dan word ik vaak overruled. Dan praten ze gewoon over mij heen en heb ik het gevoel dat ik er een beetje buiten sta. [...] Ik heb ook wel vrouwelijke collega's die meer hebben van "hier ben ik" en die komen eerder aan het woord. Dat stukje mis ik, dat heb ik gewoon niet. [...] Ik vind dat natuurlijk wel vervelend, want je gaat ook een beetje aan jezelf twijfelen: waarom wordt er niet naar mij geluisterd?' Een jaar later geeft ze aan dat ze zich oriënteert op een baan in de hulpverlening. De reden hiervoor is dat ze veel interesse heeft in de hulpverlening – de politie stopt waar zij eigenlijk wil doorgaan (met hulpverleners) – en dat ze vermoedt dat ze wellicht beter past binnen de hulpverlening dan binnen de politie.

10.2.3 *Familiecultuur*

Een derde kenmerk van de politiecultuur zijn de min of meer familiale betrekkingen. De respondenten spreken over een 'familiecultuur' (zie ook Van Koetsveld, Hartmans & de Man, 2016).

Kenmerken van familiecultuur

De term familiecultuur verwijst naar de manier waarop met elkaar wordt omgegaan. De ervaring dat er binnen de politie sprake is van een familiecultuur wordt voor het eerst opgedaan in de klas (zie paragraaf 5.3.1). Vanaf het moment van de praktijkperiodes gaat de manier van omgaan in het basisteam echter domineren in de betekenis die wordt gegeven aan 'familiecultuur'.¹⁵ Respondenten ervaren de manier van omgaan met elkaar in het basisteam in veel gevallen als 'open' en 'warm'. Er wordt veel waarde gehecht aan het ontwikkelen en onderhouden van persoonlijke relaties (zie ook Hermens et al., 2016). Wie nieuw in een basisteam komt, merkt al snel dat het belang dat wordt gehecht aan persoonlijke relaties ook tot uiting komt in bepaalde 'gebruiken'.

15 In de hierna volgende uitwerking staat de manier van omgaan in het basisteam centraal. Kenmerken van deze manier van omgaan zijn ook van toepassing op de omgang in de klas (zie paragraaf 5.3.1).

‘De politie is heel erg een organisatie waarin je iedereen de handen moet hebben geschud. Liever vier keer te veel dan één keer te weinig, want dat nemen ze je de rest van het jaar nog kwalijk. Dus dat is wel echt iets waar je op moet letten. En mijn collega’s gaven direct als tip mee dat ik in de andere bureaus in de stad ook iedereen de hand moest schudden, want het wordt je gewoon kwalijk genomen als je het niet doet, om het zo maar te zeggen. Als nieuwkomer komt het er dus op neer dat je het hele bureau doorloopt en twintig of dertig namen hoort. Je weet niet meer hoe nummer één heette, maar je hebt jezelf in ieder geval voorgesteld.’

Het ontwikkelen en onderhouden van persoonlijke relaties vraagt – zo komt uit de ervaringen van respondenten naar voren – om het met elkaar te delen wat er speelt (of heeft gespeeld) in het persoonlijke leven. Men geeft zich tot op zekere hoogte ‘bloot aan elkaar’ en leert elkaar zo goed kennen. Men investeert in elkaar. Er ontstaan ‘nauwe’ relaties. Dit geldt in het bijzonder voor de collega’s met wie de respondenten geregeld als ‘koppel’ in de dienst veel tijd doorbrengen.

‘Ik heb zoveel leuke collega’s met wie ik heel veel lief en leed kan delen. Dat ervaar ik als heel fijn.’

‘Je zit negen uur per dag met elkaar in de auto. Dit weekend had ik drie nachten met dezelfde collega. Dan zit je dus 27 uur met elkaar in de auto. Je leert elkaar kennen en je leert elkaar vertrouwen. Je bespreekt dingen met elkaar die je soms nog niet eens met je eigen partner bespreekt. Dus je vertelt elkaar dingen, je stelt je open naar elkaar op en je geeft elkaar het vertrouwen.’

Naast het delen van ‘lief en leed’ wordt de familiecultuur gekenmerkt door wederzijds begrip. Doordat men hetzelfde beroep uitoefent en er ‘samen’ incidenten worden afgehandeld, begrijpen collega’s de ervaringen van elkaar. In de omgang met elkaar lijkt er sprake van een min of meer gedeeld begrip van hoe het is om politieagent te zijn (zie ook Chan, 2003; Manning, 1997). ‘Anderen’ hebben dit begrip niet (zie ook Hermens et al., 2016). Dit versterkt de onderlinge band en creëert een zekere mate van saamhorigheid binnen het team.

‘Je zit toch best wel veel met elkaar en je praat veel met elkaar. Je leert veel over elkaar. Je maakt soms heftige dingen mee met elkaar. Ik denk dat dit een bepaalde saamhorigheid met zich meebrengt. Ook een manier van omgaan met elkaar.’

‘Bij de politie maak je echt samen dingen mee, die iemand van buiten de politie misschien niet begrijpt. Daardoor voelt het meer als een familie en je bent er voor elkaar als het nodig is.’

Bovenstaande respondent verbindt aan het wederzijds begrip een derde kenmerk dat ook door andere respondenten wordt genoemd: er voor elkaar zijn. Hiermee wordt in

de eerste plaats bedoeld dat er binnen het basisteam naar elkaar wordt omgekeken (zie ook Chan, 2003). Er is tussen collega's oog voor hoe het met de ander gaat, in het bijzonder bij heftige incidenten of bij een optelsom van (heftige) incidenten die het 'emmertje kan doen overlopen'. 'Er voor elkaar zijn' heeft daarnaast betrekking op 'iets voor elkaar overhebben'. Collega's helpen elkaar en nemen bijvoorbeeld diensten van elkaar over. 'De' politieorganisatie behandelt hen soms als een 'nummertje' – zie paragraaf 10.1.1 – maar collega's onderling doen dit volgens veel respondenten niet.

'De basisteam waar ik nu [ongeveer twee jaar na start opleiding] heb gezeten, zijn hechte teams. Collega's kijken naar elkaar om bij heftige incidenten. Dat ik vind ik een positief punt. Ik vind het belangrijk. Je komt in situaties terecht die niet normaal zijn. Dan wordt er soms heel makkelijk gezegd: hoort erbij. Maar ieders emmertje kan gaan overlopen, dan is het belangrijk dat je elkaar in de gaten houdt en er op tijd iets aan kan doen. Dat is wel een van de belangrijkste eigenschappen in het team.'

'Het is gewoon echt een warm bureau. Het is een soort van grote familie eigenlijk. Er wordt gewoon goed voor je gezorgd door de oudere gasten hier. Die checken hoe het met je gaat. Dus dat soort dingen. [...] En bijvoorbeeld volgende week. Ik had bij de planning aangevraagd om dan twee dagen vrij te nemen, zodat ik een hele week vrij kon zijn. Maar de planning die kijkt dan gewoon naar cijfertjes. Het kan niet. Punt. Want we hebben dan twee poppetjes en jij bent er een van. Zonder dat ik het erover heb, hoor ik dan van collega's dat ze mijn dienst overnemen. Want het is geven en nemen. Dus zo wordt er gewoon voor gezorgd dat de cultuur gewoon goed blijft en dat je het gewoon naar je zin hebt hier.'

Een enkele respondent refereert aan bijzondere situaties waarin de betrokkenheid bij elkaar tot uiting komt. Een voorbeeld hiervan is een ceremoniële begrafenis van een collega die is overleden. Op dat soort momenten is volgens de betreffende respondent heel merkbaar dat er een 'blauwe familie' is.

'Je kunt wel echt spreken van een blauwe familie. Dat merk je helemaal in bijzondere situaties. Een collega die ik nog kende vanuit mijn studentenperiode is onlangs overleden. Hij was 24 jaar oud en is omgekomen bij een motorongeluk in privétijd. Bij zijn begrafenis waren wel meer dan honderd collega's aanwezig bij de begraafplaats. We stonden voor het crematorium om onze laatste groet aan onze collega te brengen. Dat is dan wel heel bijzonder. En dan is het wel echt een grote blauwe familie.'

De betrokkenheid bij elkaar – het wij-gevoel – heeft volgens sommige respondenten ook tot gevolg dat er binnen het basisteam een houding is van 'kom je aan mijn collega, dan kom je aan mij'. Anders gezegd: onderlinge solidariteit is volgens hen een onderdeel van de politieke familiecultuur (zie ook Van Reenen, 2022).

‘Het is voor mij een onbewuste familie. Je maakt veel dingen mee met de mensen met wie je werkt. Dat schept uiteindelijk een soort van band die je eigenlijk niet eens doorhebt totdat er iets gebeurt. Ik weet wel zeker dat als er iemand aan mijn collega zit, dat moet je gewoon niet doen, weet je wel. Dan kom je voor diegene op, ook al werk je voor het eerst samen. Als je aan het uniform zit, dan zit je ook aan mij. Zo zie ik dat eigenlijk. Als het erop aankomt, is het wel wij tegen de rest.’

De (gewenste) solidariteit komt volgens sommige respondenten ook tot uiting in de (impliciete) regel dat je elkaar niet ‘afvalt’. Deze regel is vooral van toepassing als politieagenten – in het bijzijn van burgers – op straat zijn: eventuele verschillen van inzicht over de manier van optreden richting burgers worden niet in het bijzijn van die burgers besproken. De collega die het initiatief neemt, bepaalt op dat moment de wijze van optreden en de andere collega die volgt (zie ook paragraaf 8.2.1).

‘De cultuur is ook dat je elkaar niet afvalt op straat. Je staat achter jouw collega. Als je van mening verschilt, dan bespreek je dat achteraf, niet op straat zelf. Je gaat mee in het handelen van de collega op dat moment.’

Eventuele verschillen van inzicht over de manier van optreden worden volgens bovenstaande respondent ‘achteraf’ besproken (zie ook de paragrafen 7.1.6 en 8.1.3). De ervaringen van respondenten in dit onderzoek maken echter duidelijk dat dit vaker niet dan wel het geval is. Politie mensen gunnen elkaar onderling veel ruimte in hoe het politiewerk wordt ingevuld: ‘... iedereen moet natuurlijk zelf weten hoe het werk wordt ingevuld’. Men vindt geregeld wel wat van hoe de ander optreedt, maar dit wordt niet uitgesproken (zie ook de volgende subparagraaf over roddelen).

De familiecultuur die binnen de politie aanwezig is, tref je volgens respondenten niet zomaar aan binnen andere organisaties. Zij redeneren: in veel andere organisaties doet iedereen diens eigen ding en doe je af en toe iets samen, terwijl je bij de politie samen dingen meemaakt die anderen niet zomaar begrijpen. Je bent er echt voor elkaar als het nodig is. Daardoor voelt het meer als een familie dan in andere organisaties. Bij sommige respondenten is dit een inschatting, omdat de politie hun eerste ‘echte’ werkgever is, terwijl andere respondenten zich baseren op eigen ervaringen. Een enkele respondent merkt op dat collega’s die de politie verlaten soms met ‘hangende pootjes’ terugkomen, omdat zij het werk en de ‘warme’ manier van omgaan met elkaar missen (zie ook Schakel, 2020).

‘Politie mensen zijn ook loyaal en onderling is er een goede sfeer. Het is ook een wereldje op zich. Collega’s die weggaan, komen met hangende pootjes terug. Je bent wat hechter met elkaar, ook door wat je meemaakt. Elders kom je werken en je doet je ding. Ze zullen hun werk doen en plezier hebben, maar bij de politie is het meer een roeping, vanuit je gevoel het werk doen. Dat missen die collega’s die weggaan ook, denk ik.’

Er is ook een enkele respondent, die is doorgestroomd naar een ander politieonderdeel (zie ook paragraaf 7.3.8), die aangeeft de nauwe relaties uit het basisteam te missen. De familiecultuur waaraan de respondenten refereren, is in dat opzicht in behoorlijke mate een 'blauwe cultuur'.

'Ik mis het basisteam wel eens. Op het bureau is het – ik weet niet hoe ik het moet uitleggen – toch lossier of zo. Het is gewoon een andere sfeer, omdat je ook wat heftigere dingen meemaakt. Je band met bepaalde collega's is anders en wat dieper dan wanneer je een kantoor hebt. Dat heb je hier [andere afdeling binnen de politie] gewoon niet. Dat mis je wel.'

Het is tot slot van belang op te merken dat er ook enkele respondenten zijn die in de veronderstelling waren dat er binnen het eigen basisteam sprake was van een familiecultuur. Deze veronderstelling hebben zij bijgesteld als gevolg van incidenten die zich binnen het basisteam hebben voorgedaan. Het gaat dan vooral om vormen van grensoverschrijdend gedrag die hen het inzicht hebben gegeven dat het basisteam niet voor iedereen een fijne plek is.

'Er is een jongen met ontslag gegaan, omdat hij zich grensoverschrijdend had gedragen. Daar liep een VIK-onderzoek tegen en uiteindelijk heeft hij eieren voor zijn geld gekozen. Hij heeft zelf ontslag genomen, zodat het onderzoek stopte. Dat heeft het team wel even beziggehouden. We denken dat we een heel prettig team hebben, maar blijkbaar is het niet voor iedereen even prettig. Er zijn dus dingen gebeurd die echt grensoverschrijdend zijn en die hebben we niet doorgehad. Achteraf kun je de puntjes wel verbinden, maar op dat moment denkt iedereen: "Het valt wel mee." Achteraf blijkt dus dat het niet meevalt en dat het gewoon vaker voorkwam dan we allemaal dachten.'

Verschillen tussen en binnen basisteams

Uit de interviews met de respondenten komt naar voren dat de mate waarin er sprake is van een familiecultuur tussen basisteams verschilt. In deze verschillen spelen volgens respondenten verschillende factoren een rol, die onderling lijken samen te hangen. Het gaat achtereenvolgens om de personele omvang van een basisteam, de kenmerken van het werkgebied en de personele samenstelling van een basisteam.

De meeste kenmerken van de familiecultuur worden ervaren in basisteams die qua personele bezetting relatief klein zijn, of in basisteams die met vaste ploegen werken (zie ook Hermens et al., 2016). In beide gevallen werk je als politieagent geregeld samen met dezelfde collega's als gevolg waarvan de intercollegiale relaties zich sneller of gemakkelijker kunnen ontwikkelen. In een groter basisteam – zonder vaste ploegen – zijn relaties onpersoonlijker en afstandelijker (zie ook Terpstra et al., 2016; Terpstra, Fyfe & Salet, 2019). Teamleden lijken elkaar in deze basisteams in mindere mate te kennen.

‘Mijn nieuwe basisteam is een stuk groter waardoor mensen elkaar minder goed kennen. Ze zijn minder persoonlijk betrokken bij elkaar. Als een collega in het vorige basisteam ging verhuizen, dan sloten er gerust een paar collega’s aan om te helpen met verhuizen en klussen. Dat gebeurt hier niet of nauwelijks. In [naam vorig basisteam] zoeken collega’s elkaar meer op in het privéleven. Doordat je hier [nieuw basisteam] met zoveel mensen bent, spreek je elkaar soms een maand niet.’

‘Mijn nieuwe basisteam is opgedeeld in ploegen en dat ben ik niet gewend. In het vorige basisteam werkte iedereen door elkaar. Door een ploeg krijg je wel een hechte band en is er ook meer controle op elkaar. Als het niet goed gaat met iemand, worden die signalen gemakkelijker opgepakt.’

De verschillen tussen basisteams in de mate waarin er sprake is van een familiecultuur, worden niet alleen verklaard vanuit de (personele) omvang van het basisteam. Ook de aard van het werkgebied speelt volgens respondenten een rol. In dit kader wordt onderscheid gemaakt tussen rurale werkgebieden en stedelijke werkgebieden. Basisteams in meer rurale werkgebieden zijn volgens respondenten intern ook ‘dorpser’ dan basisteams in meer stedelijke werkgebieden.¹⁶ Er wordt informeler en gemoedelijker met elkaar omgegaan en er is meer sociale cohesie: collega’s zijn betrokken bij elkaar en kijken ook om naar elkaar (zie ook Terpstra, 2016).

‘De cultuur binnen een basisteam is net als een dorp of een stad. Als je in de stad woont op een flatje vierhoog, dan heb je geen idee wie er onder of boven je woont. Je ziet ze wel eens en zegt “hoi” en dat was het dan. Maar eigenlijk heb je geen idee wie die mensen zijn. Zo’n stadse cultuur heb je ook veel meer in [naam vorig basisteam]. In dit basisteam is de cultuur wat dorpser en dat komt denk ik ook door het gebied. Je werkt meer met elkaar en er is wat meer tijd voor elkaar. Mensen zijn daardoor ook oprecht geïnteresseerd in plaats van alleen “Hoi, hoe gaat het met je?” en weer doorlopen.’

In de verschillen tussen rurale en stedelijke werkgebieden lijken uiteenlopende factoren een rol te spelen. Het gaat dan niet alleen om de kenmerken van het werkgebied zelf, maar ook om de omvang van het basisteam en de meldingendruk. Basisteams in rurale werkgebieden zijn vaak kleiner of bestaan uit verschillende opkomstlocaties, als gevolg waarvan er vaker met elkaar wordt gewerkt. Basisteams in rurale werkgebieden hebben daarnaast veelal een lagere meldingendruk waardoor er meer tijd is om elkaar in gesprek te zijn, bijvoorbeeld aan de koffietafel.

16 Zie Terpstra, Havinga & Salet (2022) voor de veranderingen die in de onderlinge relaties in rurale werkgebieden hebben plaatsgevonden. Zij concluderen dat de onderlinge relaties in de afgelopen decennia afstandelijker zijn geworden. Dit neemt niet weg dat de relaties in een basisteam in een ruraal werkgebied volgens respondenten nauwer zijn dan in een stedelijk werkgebied.

De mate waarin er binnen een basisteam een familiecultuur aanwezig is, verklaren respondenten in de derde plaats vanuit de personele samenstelling. Basisteams die qua omvang en werkgebied op elkaar lijken, kunnen in termen van familiecultuur nog steeds behoorlijk verschillen. Hierbij wordt er gewezen op twee aspecten. In de eerste plaats de stabiliteit van de personele samenstelling: als er weinig mensen in- en uitstromen is het volgens respondenten gemakkelijker om elkaar goed te leren kennen dan wanneer er een hoog verloop is. Het betreft daarnaast de verhouding tussen de (werk) stijl en ook leeftijd/levensfase van teamleden. Enkele respondenten geven aan dat basisteams met veel jonge mannen die zich als ‘haantjes’ gedragen een minder familiale cultuur hebben dan basisteams met verhoudingsgewijs meer oudere collega’s die minder gericht zijn op het ‘aftroeven’ van elkaar.

‘In dit basisteam heb ik een betere aansluiting dan in [naam vorig basisteam]. Daar waren toch wat meer haantjes. Het was omkleden, briefing en gelijk door je dienst draaien en aan het einde van de dienst een korte overdracht. Hier is meer een huiskamergevoel. Mensen maken tijd voor elkaar, om voor de dienst even met elkaar te kletsen en rustig aan op te starten. Er is meer groepsgevoel. Dat ligt aan de mensen. Er zitten hier collega’s die er al jaren werken. Een vaste club die er al lang zit en die zorgt voor de gezelligheid. Nieuwe collega’s worden daarin meegenomen. Ik hoef me hier ook niet te bewijzen. Dat gevoel heb ik tenminste nooit gehad.’

Verhouden tot de familiecultuur

Respondenten zijn veelal positief over de familiecultuur binnen de politie in het algemeen en binnen hun basisteam in het bijzonder. Zij beschouwen dit als een fijn onderdeel van de politiecultuur dat veiligheid biedt (zie ook Hermens et al., 2016). Het is ook een cultuurkenmerk waarin zij zich thuis voelen.

‘Dat er zo naar elkaar wordt omgekeken, dat vind ik wel kicken. Je staat voor elkaar klaar. Dat zie je niet overal. Ik had dat wel verwacht, maar ik had het nog nooit meegemaakt. En nu zit je er zelf in en dan maak je het mee. Dan merk je hoe meelevend iedereen is met jou als persoon. Ik denk dat dit echt wel goed is. Dat moet de politie ook echt wel blijven houden, dat soort dingetjes.’

‘Ik denk dat als ik vannacht iemand bel uit mijn ploeg, dat er dan wordt gezegd: “Wat kan ik voor je doen?” Dat is natuurlijk een goed gevoel. Je bent meer dan alleen collega’s. En als je dat hebt, dan doe je alles voor elkaar. Maakt niet uit wat het is. En het maakt ook dat je met plezier naar je werk gaat. [...] Wat je ook hebt als je bij vrienden komt. Een gevoel van thuiskomen. Dat gaat misschien wat ver, maar wel het gevoel van – nou ja – dat je op plek bent en dat je van de mensen om je heen een fijn en veilig gevoel krijgt. En dat is wel belangrijk, zeker bij politiewerk natuurlijk.’

In een deel van bovenstaande citaten klinkt door dat de bijdrage van een politiemedewerker aan de familiecultuur onder andere bestaat uit het ‘open zijn naar elkaar’ en

‘delen met elkaar’. Op basis van de interviews hebben wij in algemene zin de indruk dat de respondenten dit gedrag ook laten zien c.q. deze bijdrage leveren. Diverse respondenten hebben als aspirant als feedback gekregen dat zij te weinig ‘van zichzelf’ lieten zien. Deze feedback hebben zij in de regel ter harte genomen. Er zijn niettemin respondenten die benadrukken dat zij (soms zeer) bewust omgaan met wat zij wel en niet over zichzelf met hun collega’s delen.

‘Je vertelt elkaar dingen, je stelt je aan elkaar open, je geeft elkaar het vertrouwen. Maar je bepaalt nog steeds altijd zelf wat je wil vertellen. Er zijn collega’s op de werkvloer die ik niet het achterste van mijn tong laat zien. Ook al ken ik ze al vijf jaar. Van wie ik denk: “Ik vind het toch niet helemaal lekker om met jou mijn grootste geheimen te delen.”’

Het ‘ik vind het toch niet helemaal lekker’ verwijst vooral naar het delen van informatie die in vertrouwen is gedeeld met andere collega’s. De familiecultuur neemt niet weg dat er volgens respondenten veel wordt geroddeld binnen het basisteam. Sommige respondenten zijn door schade en schande wijs geworden, c.q. tot het inzicht gekomen dat ‘open zijn’ ook negatieve gevolgen voor hen kan hebben. In de volgende subparagraaf wordt hier nader op ingegaan.

Het participeren in de familiecultuur door respondenten komt daarnaast tot uiting in het omkijken naar hun collega’s. Verschillende – vooral vrouwelijke – respondenten hebben voorbeelden gegeven van situaties waarin zij hebben omgekeken naar het welzijn van collega’s. In deze voorbeelden wordt duidelijk dat dit door de betreffende collega’s zeer is gewaardeerd.

‘Ik had een melding en reed solo vanwege de werkdruk [ze is nu ongeveer een jaar klaar met de opleiding]. Ik was het gebied een beetje aan het verkennen en toen kreeg ik een melding van een treinspringer. Toen ik ter plaatse kwam, was er al een collega op de motor. Die zat bij haar [degene die wilde springen] aan de zijkant van het spoor. Maar dat was een collega die net aan het re-integreren is, omdat hij PTSS heeft opgelopen. En ik had toevallig één dag daarvoor gehoord dat zijn laatste melding een treinspringer was. Een voltooide. En dat was de druppel die het deed overlopen. En hij had dus dat meisje van het spoor af gehaald. Uiteindelijk kwamen er andere collega’s bij. Die hadden haar meegenomen. En toen dacht ik, wacht eens even, laat ik even gaan kijken bij die collega, hoe het met hem gaat. Want hij was ook alleen [als motorrijder]. En nou, blijkbaar heeft die dat als zo fijn ervaren, dat die een week later met een doosje met chocolaatjes voor mijn neus stond, samen met zijn vrouw van: “Goh, echt heel fijn dat je er zo voor mij was.” En ja, toen dacht ik wel: “Dat zoiets kleins eigenlijk zo groot kan zijn.”’

10.2.4 *Roddelen*

Hoewel het haaks lijkt staan op de hiervoor beschreven familiecultuur, geeft een deel van de respondenten aan dat de politiecultuur ook wordt gekenmerkt door ‘roddelen’ (zie ook Chan, 2003). Zij ervaren dat de familiecultuur sterke kanten heeft, maar ook schaduwzijden kent (zie ook Çelik, 2024).

Kenmerken van roddelen

Roddelen wil zeggen dat er over iemand wordt gepraat die er niet bij is. Volgens een deel van de respondenten gebeurt dit binnen een basisteam niet incidenteel, maar structureel. Het is een interactiepatroon (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015).

Interviewer: ‘Zijn er bepaalde aspecten van de cultuur waar jij je tegen afzet?’

Respondent: ‘Nou, roddelen, dat gebeurt nog wel eens. Kijk, ik probeer me daar zo veel mogelijk los van te houden. Natuurlijk, er zijn ook wel eens verhalen die ik hoor en dan denk je: “Dat wil ik wel even aanhoren.” Maar in principe ben ik een persoon dat als er iets is, dan zeg ik het gewoon tegen die persoon. En ik hoop ook dat wanneer ik iets doe dat storend is voor een collega, dat dit ook tegen mij wordt gezegd. Ik denk dit de beste werkwijze is. Alleen helaas gebeurt dat niet altijd.’

Op basis van de ervaringen van respondenten kan worden geconstateerd dat het roddelen over collega's vooral gaat over hoe die collega's het politiewerk uitvoeren. Het gaat – in andere woorden – vooral over hun werkstijl (zie paragraaf 8.2.1). Politieagenten werken in duo's of koppels. In de samenwerking met elkaar weegt de werkstijl van de ander zwaar. Er is soms kritiek op de stijl van de collega, bijvoorbeeld omdat deze te weinig proactief is of te autoritair, of juist te ‘lief’ is in de bejegening van burgers. Anders gezegd: er wordt het nodige van het optreden van de ander gevonden (zie ook Bayley & Bittner, 1984). De ervaringen van respondenten maken duidelijk dat deze opvattingen over elkaar vaker niet dan wel met elkaar worden besproken. Er is echter wel behoefte om het te bespreken. Het wordt dus besproken met andere collega's, die meer dezelfde stijl hebben.¹⁷ De beslotenheid van de politieauto biedt een ‘veilige’ omgeving om dit te doen.

‘Er wordt wel geluld over elkaar. Want ja, waar moet je het anders de hele tijd over hebben met elkaar. De ongeschreven regel is wel wat er in auto wordt besproken, dat blijft binnen de auto.’

‘Er wordt wel veel achter elkaars rug om gepraat. Ik weet niet of er ook achter mijn rug om wordt gepraat. Maar je bespreekt niet met een collega die een houding heeft van

17 Uit onderzoek naar roddelen in organisaties komt naar voren dat het de onderlinge band (tussen de ‘rodde-laars’) kan versterken (Ellwardt, 2011).

“het zal mijn tijd wel duren” dat hij dat heeft. Dat bespreek je weer met andere mensen. Ja, je moet met elkaar in gesprek kunnen en je moet ervoor openstaan, maar ik denk dat het ook wel heel menselijk is of zo. Dat je niet zo snel op iemand afstapt van: “Hé, luister, je bent een aardige kerel, maar ik vind jouw manier van werken niet zo heel fijn.” Ik denk dat niet heel veel mensen daar echt voor openstaan. Om het te doen en om het te ontvangen.’

Hoewel een van de bovenstaande respondenten benoemt dat de ongeschreven regel is dat het geroddel tussen het tweetal blijft, blijkt uit de ervaringen van respondenten dat dit niet altijd het geval is. De (negatieve) verhalen over collega's komen geregeld terecht in een 'wandelingencircuit' en in dit circuit ontstaan negatieve beelden over teamleden. Op basis van de ervaringen van respondenten hebben wij de indruk dat vooral (maar niet uitsluitend) teamleden die niet kunnen voldoen aan het eerdergenoemde normbeeld van de 'daadkrachtige politieagent' (Çankaya, 2011) onderwerp zijn van frequent geroddel. De reden hiervoor lijkt te zijn dat deze teamleden door hun gebrek aan (fysieke) daadkracht – in de beleving van anderen – een risico kunnen vormen voor de veiligheid van hun collega's.

‘Er wordt hier veel onderling, achter de rug om, gesproken over die collega's. Dus er is niemand die naar de leiding stapt en zegt van: “Ik voel mij niet veilig bij die collega, omdat ik niet het gevoel heb dat ik er honderd procent in kan gaan met die collega naast me.” Er wordt dus geroddeld, maar er wordt niet op geacteerd. Ik heb ook niet het idee dat die collega's [die fysieke daadkracht missen] aangesproken worden. Het zijn ook vaak de collega's die ergens achterin zitten, terwijl de rest aan de koffietafel zit, zeg maar. Dat merk ik wel. Hoe kut het ook is, natuurlijk. Het is ook niet alleen hoe ze optreden, maar ook hoe ze onder collega's zijn [niet meedoen met het 'ouwehoeren'].’

De negatieve wijze waarop naar het optreden van dergelijke teamleden wordt gekeken, leidt in sommige basisteams niet alleen tot geroddel, maar ook tot het initiëren van wijzigingen in het rooster, zodat wordt voorkomen dat er samen (als koppel) een dienst moet worden 'gedraaid'.

‘Iedereen wordt gewoon met iedereen gepland. Maar je merkt dat er onderling wordt gewisseld. Die planning [wie met wie] ligt vaak in een map voor een paar dagen vooruit. Dus dan weet je met wie je moet werken. En als je dan op de dag zelf komt, dan zie je dat er is gewisseld is. Dan weet je dat collega's het zelf gewisseld hebben, omdat die liever niet met die werkt. [...] Er is onderling wel een soort van rangorde qua vaardigheden en kwaliteit. En dat is eigenlijk best wel erg, want eigenlijk zou je best open naar die personen kunnen zijn. Ik vind dat best ernstig eigenlijk. [...] Je hebt altijd een aantal collega's voor wie de INCA [incidentafhandeling] niets is. Dat voel je. Maar dat wordt niet echt besproken. Je hoort het wel in de werkkamer over

elkaar maar niet met elkaar. Dat gaat achter iemands rug om. Maar degene over wie het gaat, daar wordt het niet tegen gezegd. Maar ik denk wel dat ze het zelf merken.'

Verhouden tot roddelen

In de wijze waarop respondenten zich verhouden tot het roddelen in het basisteam kan een onderscheid worden gemaakt in een aantal categorieën.

Het overgrote deel van de respondenten neemt waar dat er wordt geroddeld over anderen. Zij moeten hun positie bepalen: doe ik mee, luister ik mee, verlaat ik het gesprek of maak ik het geroddel bespreekbaar. De ervaringen van respondenten maken duidelijk dat zij er op verschillende manieren mee omgaan. Er zijn in de eerste plaats respondenten die zich zo veel mogelijk proberen afzijdig te houden van geroddel.

'Ik probeer me daar verre van te houden, want als het uitkomt dan kwets je daar mensen mee.'

Bij deze respondenten is het niet altijd duidelijk of zij meeluisteren. Soms wordt dit wel expliciet gemaakt. Dit was zichtbaar in het gesprek met de respondent aan het begin van deze paragraaf. Deze respondent vertelde: 'Ik probeer me daar zo veel mogelijk los van te houden', maar voegde daaraan toe dat er wel eens verhalen zijn die hij wel even wilde 'aanhoren'. Dit citaat maakt duidelijk dat het gedrag per situatie kan verschillen en doet vermoeden dat deze respondent de grens heeft gelegd bij meeluisteren. Hij doet niet mee. Er zijn echter ook respondenten die aangeven wel mee te doen.

Respondent: 'Er wordt gewoon heel veel gepraat over elkaar en wat iedereen doet. En er wordt gelijk een mening over gegeven.'

Interviewer: 'Hoe ga jij daarmee om?'

Respondent: 'Je doet er stiekem zelf ook aan mee. Als je dan aan de koffietafel zit en het gaat over een paar collega's, dan praat je erin mee en dan zeg je "maar ik had laatst dit met hem". En zo ontstaan die verhalen en de meningen over bepaalde collega's. Dus ik ben er zelf ook schuldig aan.'

Interviewer: 'Wat vind je daarvan?'

Respondent: 'Ik denk dat we allemaal mensen zijn en wij hebben als mens al heel snel een oordeel over een ander. Dat heeft niets met de politie te maken. Ik denk dat het eigenlijk gewoon ook een beetje menselijk gedrag is wat er zich afspeelt. Binnen elk bedrijf zijn mensen of collega's die over elkaar praten en die iets van elkaar vinden. Ik denk dat dat menseigen is. En of dat het goed is, dat is de tweede vraag inderdaad.'

Er is daarnaast een groep respondenten die een opvatting heeft over de wijze waarop collega's hun werk uitvoeren en dit met hen bespreekbaar maken. Zij handelen dus haaks op het cultuurpatroon om óver in plaats van mét collega's over hun optreden te spreken (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015). Deze respondenten geven feedback aan hun collega's. Een enkeling begint daar al mee als aspirant tijdens de

opleiding. Dit zijn veelal respondenten die ouder zijn en meer levens- en werkervaring hebben opgebouwd dan de gemiddelde aspirant.

‘Je merkt echt wel verschillen in stijl tussen collega’s, ook qua rijstijl. Je moet bijvoorbeeld melden aan meldkamer als je zoveel kilometer boven de brancherichtlijn uitkomt [snelheid]. Daar zijn regels voor en sommigen hebben daar lak aan. Ik heb daar tegen twee [verschillende] collega’s iets over gezegd. Een collega reed op een gegeven moment ver boven de brancherichtlijn en toen heb ik ook wel gezegd van: “Hé, prima als je dit doet als je alleen in de auto zit, maar ik zit er ook bij in. Ga jij tegen mijn kinderen vertellen dat ik dood ben.” Toen zei hij na de nachtdienst dat hij er nog een keertje over wilde babbelen. In dat gesprek zei hij dat ik de eerste was die daar iets over tegen hem heeft gezegd. Ik zei: “Nou ja, dat een student dat dan tegen je moet zeggen.”’

De ervaringen van respondenten geven de indruk dat het ‘aanspreken’ van collega’s na afronding van de opleiding iets gebruikelijker wordt. Dit neemt niet weg dat er maar enkele (vooral vrouwelijke) respondenten zijn die aangeven dat zij hun collega’s aanspreken op hun gedrag.

‘Ik ben direct. Ik spreek dingen meteen op een normale manier uit. Je moet het over alles kunnen hebben. Je hoeft niet allemaal beste vrienden te zijn en je hoeft het ook niet allemaal met elkaar eens te zijn. Je kan best wel eens een discussie hebben en dan gewoon eindigen van: “Hier komen we gewoon uit niet”, weet je wel. Maar als je het er maar wel mét elkaar over kan hebben, en niet over elkaar. Dat vind ik gewoon het belangrijkste. Dat verziekt de hele sfeer en ook vertrouwen onderling. Ik geef dat ook altijd mee aan collega’s. Je moet dingen meteen op de man af bespreken en niet achter de rug om. Daar krijg je altijd gezeik mee.’

Het overgrote deel is hier terughoudend mee, omdat het de indruk kan geven dat zij hun collega’s ‘afvallen’. Deze indruk willen zij niet wekken (zie ook paragraaf 8.1.3), omdat het in hun beleving schadelijk kan zijn voor de onderlinge, persoonlijke relaties (zie paragraaf 10.2.3). Hun redenering is: je doet het politiewerk samen, dus je moet elkaar steunen, ook al is het niet ‘jouw stijl’.

Respondent: ‘Je merkt ook wel dat er wordt geprofileerd [zie paragraaf 8.2.2]. En nu is dat bij ons in de wijk best wel lastig om het níet te doen, omdat er bijna alleen maar allochtonen en migranten wonen. Maar je merkt het toch wel.’

Interviewer: ‘Hoe ga je daarmee om als je het collega’s ziet doen?’

Respondent: ‘Nou, ik maak er dan vaak een grapje over. Laatst zagen we iemand ’s nachts met een Pools kenteken rijden en toen wilde mijn collega hem laten blazen. En toen dacht ik van: had je dat ook gedaan als het een Nederlands kenteken was? En dan probeer ik hem met een grapje daar een beetje bewust van te laten worden. Maar het is

ook weer niet handig om iedere keer dat soort dingen te gaan zeggen, want daar maak je het voor jezelf ook niet leuker mee, zeg maar.’

Interviewer: ‘Hoe bedoel je dat?’

Respondent: ‘Nou, ik moet wel achter de keuze van mijn collega staan, hoewel ik het er misschien niet mee eens ben. Je doet het samen, want hij zal het misschien niet altijd eens zijn met de dingen die ik doe.’

Een derde categorie respondenten heeft meegemaakt – en gemerkt – dat er over in plaats van met hen is gesproken. Zij zijn onderwerp (geweest) van geroddel. Een enkele respondent is hier al tijdens de opleiding mee in aanraking gekomen.

‘De beoordeling van mijn praktijkcoach [tijdens de tweede praktijkperiode] was heel positief, maar tijdens het eindgesprek kreeg ik van mijn praktijkbegeleider en trajectbegeleider ineens te horen dat ik mijn tertiële niet had gehaald vanwege mijn beroepshouding. Er waren klachten gekomen van collega’s over mijn houding. Mijn praktijkbegeleider wilde niet zeggen wat er dan door wie was gezegd. Dit had ik niet zien aankomen en kwam rauw op mijn dak vallen. Het maakte ook een beetje boos, zeg maar. Ik ben iemand van de eerlijkheid en als er wat is, dan spreek ik die persoon aan. We zijn politieagenten. Op straat zijn we hartstikke goed in het aanspreken van mensen, maar collega’s onderling durven dat blijkbaar niet. Ik weet niet zo goed wat het is. Andere collega’s hebben de praktijkbegeleider opgezocht en gevraagd wat er aan de hand is, maar die kregen ook geen duidelijkheid. Het heeft wel best wel impact gehad op mij. [...] Het doet wel wat met je gaat je toch afvragen van: “Goh, is die persoon nu wel te vertrouwen of niet? Of kan ik nou wel mezelf zijn bij hem, of niet?” Dat ga je je toch bij iedere collega afvragen, omdat je niet weet wie nu wat gezegd heeft en niet. Maar goed, ik denk ook wel: “Ik ben gewoon wie ik ben en ik hoef niet met iedereen vriendjes te zijn.” Anderen moeten maar accepteren hoe ik ben en anders het tegen mij zeggen als het ze stoort. En als dat niet gebeurt en het komt via-via, dan neem ik dat niet voor waar aan, zeg maar.’

De ervaring van bovenstaande respondent staat niet op zichzelf. Er zijn meer respondenten die erachter zijn gekomen dat er over in plaats van met hen is gesproken. In een deel van deze situaties heeft een respondent iets in vertrouwen verteld aan een collega die dat vervolgens heeft ‘doorgespeeld’ naar anderen. Dit gaat in de regel om informatie die op de een of andere manier een nadelig effect heeft op de betreffende respondenten.

‘Ik had een dienst met een collega en hij toonde interesse in mij. Het ging over voetbal en het Nederlands elftal en toen zei ik dat ik eigenlijk nooit voor Nederland ben. Hij vroeg waarom. En ik zei: “Ik voel me eigenlijk geen Nederlander.” Hij vroeg waarom dan. En ik vertelde dat ik sinds ik uit Suriname terug ben gekomen naar Nederland best wel veel ben gediscrimineerd. Ik ben drie keer van basisschool veranderd daardoor. En op latere leeftijd ook. Dat mensen hun tas wegtrekken. En in het werk ook

wel door verdachten. En toen zei ik: "Daardoor voel ik mij dus geen Nederlander en ben ik ook niet voor Nederland als er wordt gevoetbald." Waarom zou ik voor iemand juichen als ik me niet één voel met dat team? Hij zei dat wel te begrijpen. Toen dacht ik: "Oké, dit gesprek is gewoon wel prima." Deze collega is dus meteen naar de teamchef gelopen om te vertellen dat ik de racismekaart trek. En toen dacht ik: "Ik heb toch niet gezegd dat ik nu [door collega's] word gediscrimineerd. Ik heb je uitgelegd waarom ik mij anders voel dan jij. En dat mag volgens mij gewoon. Dat is volgens mij niet erg." [...] En zo heb ik meer dingetjes gehad. Dat maakt wel dat ik hier niet de rest van mijn leven blijf werken. Dat was anders geweest als ik me heel erg thuis had gevoeld en vrij had gevoeld om alles te zeggen wat ik wil.'

Andere voorbeelden in deze categorie van 'doorspelen' hebben vooral betrekking op loopbaanstappen die respondenten willen zetten of hebben gezet. Een van de respondenten had bijvoorbeeld een gesprek gehad met de teamchef over een vacature waarop zij wilde solliciteren. Dit gesprek verliep niet naar tevredenheid, omdat de teamchef zich afvroeg of zij wel voldoende ervaring had om de beoogde functie te vervullen (zie ook paragraaf 7.3.8). Deze ervaring en haar oordeel hierover had zij gedeeld met een collega, die dit heeft gedeeld met anderen.

'Ik voelde me daar niet lekker bij en ik heb daar met wat mensen over gesproken. Daar zit wel een les in, want een van die mensen heeft dit dus over de werkvloer gedeeld toen ik er niet was. En toen ging ineens op de werkvloer rond van: "[naam respondent] gaat solliciteren in een ander team, want ze is boos op de teamchef". Echt middelbareschooldingen eigenlijk. Echt niet leuk. Toen moest ik op het matje komen bij de teamchef. Wij hebben er uiteindelijk wel goed over kunnen praten. Ik heb die collega er wel op aangesproken, maar die zei dat hij er alleen maar goede bedoelingen mee had, omdat er te vaak mensen weggaan die zich niet gewaardeerd voelen. Dus ik zei: "Ik snap het wel, maar het is wel mijn verhaal en ik ben er nu klaar mee, dus ik wil dat dat verhaal ook stopt." Ik heb wel geleerd dat ik echt uitkies met wie ik dingen deel.'

De bovenstaande respondent geeft aan dat zij alerter is op wat zij met wie deelt. Dit is een rode draad in de les die respondenten met vergelijkbare ervaringen trekken.¹⁸ Men is door schade en schande wijs geworden: niet iedereen is te vertrouwen.

'Er zijn dus mensen die in je gezicht heel leuk en aardig doen en proberen informatie uit je te halen door vragen te stellen of je mening te vragen en uiteindelijk wordt dat gewoon doorgespeeld.'

18 Overigens geldt ook hier dat verhalen over collega's die dingen zouden doorspelen invloed kunnen hebben op het gedrag van respondenten ten aanzien van wat zij met wie delen.

Deze respondenten hebben geleerd dat de informele regel ‘wat in de auto wordt besproken, blijft daar ook’ niet door iedereen wordt nageleefd. Dit maakt hen terughoudender.

‘Toen ik begon bij de politie deelde ik heel veel mijn mening met iedereen. Dat doe ik nu [rond afronding van de opleiding] niet meer zo snel, omdat het in politieland heel snel gaat. Als ik het [de situatie die ze heeft meegemaakt] hier nu vertel en ik kom straks in [nieuw basisteam] te werken, dan weet daar waarschijnlijk iedereen het al.’

11 Persoonlijke veranderingen

In de voorgaande hoofdstukken zijn we ingegaan op hoe aspiranten en beginnende politieagenten zich *in* de context van de politieorganisatie hebben ontwikkeld. Hoe hebben zij het politievak geleerd? Hoe heeft hun motivatie zich ontwikkeld? Wat hebben zij geleerd over politiecultuur en hoe verhouden zij zich hiertoe? De inhoud van deze hoofdstukken maakt onder andere duidelijk dat iedere respondent binnen de politie een eigen identiteit ontwikkelt, die tot uiting komt in de uitvoering van het politiewerk en in de omgang met collega's. In dit hoofdstuk verplaatsen we de aandacht naar de persoon van de respondent in diens privéleven. Merken aspiranten en beginnende politieagenten veranderingen in hun privéleven, die naar hun idee samenhangen met het werken bij de politie? Paragraaf 1 behandelt veranderingen in houding en gedrag in de privécontext. In paragraaf 2 staan veranderingen in het sociale netwerk van respondenten centraal.

11.1 Veranderingen in houding en gedrag

In het socialisatieproces vindt een transformatie van burger naar politieagent plaats. De respondenten *zijn* politieagenten *geworden*. Een relevante vraag is welke (eventuele) veranderingen zich hierbij voordoen in hun houding en gedrag. Het gaat in dit verband om veranderingen die ook buiten de context van de politie merkbaar zijn. Met andere woorden: in welke mate zijn de respondenten als persoon veranderd door het werken bij de politie?

Het (veruit) overgrote deel van de respondenten heeft op (op enig moment) in het onderzoek aangegeven dat zij zijn veranderd door het werken bij de politie. Dit betreft – zoals gezegd – veranderingen in houding en gedrag die zich ook in de privéomgeving manifesteren. Het gaat om veranderingen waar zij zich bewust van zijn en waarover zij kunnen vertellen of waarvan zij zich bewust zijn geworden door feedback vanuit hun privéomgeving.

Hoewel deze paragraaf gaat over de respondenten die hebben aangegeven dat zij zijn veranderd door het werken bij de politie, is het van belang op te merken dat een klein deel van de respondenten naar eigen zeggen niet is veranderd. Dit baseren zij veelal niet alleen op hun eigen (zelf)observaties, maar ook op basis van indrukken die zij uit hun privéomgeving hebben gekregen.

‘Voor de afronding van de opleiding heb ik ook aan een vriendin, mijn zwager en mijn moeder gevraagd of ik veranderd ben. Zij waren het er unaniem over eens dat ik niet ben veranderd in de zin van dat ik me anders gedraag dan vóór de politie.’

We merken daarnaast op dat de mate van verandering verschilt. Er zijn respondenten die bij zichzelf minimale veranderingen waarnemen – bijvoorbeeld in de wijze waarop zij communiceren – en er zijn respondenten die aangeven op verschillende houdings- of gedragsaspecten te zijn veranderd. Over de wenselijkheid van verandering wordt per type verandering verschillend geoordeeld. Respondenten proberen soms ‘weerstand’ te bieden aan veranderingen die door henzelf of door hun omgeving als onwenselijk worden beschouwd.

Hieronder beschrijven we de veranderingen in houding en/of gedrag die hebben plaatsgevonden. De categorisering van deze veranderingen is door ons aangebracht op basis van wat de respondenten *zelf naar voren hebben gebracht* over de inhoud van de veranderingen. We beginnen met de veranderingen die het meest zijn genoemd.

11.1.1 *Emotionele verharding*

We hebben eerder in dit boek beschreven dat de ellende die de respondenten in het politiewerk zien en meemaken hen na verloop van tijd minder raakt (zie paragraaf 7.2.4). Zij duiden dit als (enigszins) ‘afgestompt raken’. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat ook gebeurtenissen in de privéomgeving hen in emotionele zin minder raken dan voorheen.¹⁹ Zij zijn emotioneel ‘harder’ geworden (zie ook Chan, 2003). Dit doet zich voor bij zowel mannelijke als vrouwelijke respondenten. De ‘emotionele verharding’ is vooral merkbaar wanneer respondenten te maken krijgen met verhalen over nare gebeurtenissen in het leven van familieleden, vrienden of kennissen. Deze verhalen maken minder indruk op hen, omdat hun referentiekader van narigheid door het politiewerk is veranderd. Men denkt al snel: waar maak jij je nu druk om? Het valt toch allemaal wel mee?

De respondent geeft bij het tweede (diepte)interview (hij heeft de opleiding een paar maanden geleden afgerond) aan dat hij merkt dat hij in de privésituatie net even wat te gemakkelijk over de gevoelens van anderen heen stapt. Hij denkt dan: ‘Joh, waar maak jij je druk om, er zijn ergere dingen in de wereld.’ Daar moet hij – naar eigen zeggen – voor uitkijken. ‘In het politiewerk word je met zoveel ellende geconfronteerd dat je soms vergeet dat de dingen die wij zien niet normaal zijn. Je gaat het normaal vinden, je referentiekader verandert. Maar je moet blijven beseffen dat het gewoon niet normaal is wat wij zien en doen. Maar je word wel gewoon iets harder.’ Ruim een jaar later geeft hij wederom aan dat hij harder is geworden. Je moet volgens hem van een mug

19 Slechts een enkeling geeft aan dat het ‘minder raken’ zich alleen voordoet in de werkcontext en niet in de privéomgeving.

geen olifant maken. Dit leidt wel eens tot irritatie bij zijn vrouw. ‘Dan wil mijn vrouw erop doorgaan en dan denk ik: “Wat is hier nu zo belangrijk aan, waar hebben we het over.” Dan heb ik zoiets van “laat maar”. Dat wekt dan wel weer de nodige irritatie op bij mijn vrouw. Dus ja, ik ben zeker wel veranderd. Dat durf ik wel te zeggen.’

Bovenstaande respondent merkt de veranderingen bij zichzelf, maar hij is er door zijn vrouw niet expliciet op gewezen. Er zijn echter ook respondenten die door mensen uit hun privéomgeving – vaak een ouder of partner – erop zijn geattendeerd dat de emotionele verharding klaarblijkelijk optreedt. Deze mensen maken zich soms enigszins zorgen over de veranderingen die bij hun geliefde gaande zijn.

‘Mijn vrouw zegt ook wel tegen mij dat ik een stuk harder ben geworden. Daar moet ik van haar voor waken. Ze vindt het belangrijk dat ik blijf praten en mijn emoties toon, want dan weet ze dat het goed gaat. Dus als ik terugkom van een dienst, dan vertel ik wel wat ik heb meegemaakt. Dan weet ze een beetje hoe ik erbij sta. En mijn moeder is psycholoog, dus die leest mij ook altijd als ik daar ben. Dan stelt ze me allemaal vragen. Die heeft ook wel door dat ik in mijn emotie wat harder ben geworden. Dat ik minder emotie toon op momenten dat andere mensen dat wel zullen doen.’

De meeste respondenten die inschatten dat ze emotioneel harder zijn geworden, beschouwen dit zelf (ook) als een onwenselijke verandering. Ze zouden graag meer empathie en compassie opbrengen voor de vervelende omstandigheden van anderen, maar dit lukt hun niet altijd. Zij denken dat dit – in onze woorden – te maken heeft met het proces van emotioneel distantiëren dat zij zijn gaan toepassen in het omgaan met het politiewerk. Hierdoor hebben zij een ‘schild’ om zich heen opgebouwd waar zij zich in hun privéleven niet zomaar van kunnen losmaken.

‘Ik hoor thuis echt dat ik veranderd ben. Ik merk het ook aan mezelf hoor, dat ik denk van: “Jeetje.” Kijk, een goed voorbeeld is het zusje van mijn vriendin. Die had de ziekte van Crohn en is pas geopereerd aan haar blindedarm en dat was echt best wel heftig. Die heeft vier weken in het ziekenhuis gelegen. Voorheen was ik echt van: “Oh, wat erg.” Nu heb ik zoiets van: “Ja, vervelend joh, maar dat komt wel weer goed.” Ik trok het me vroeger veel meer aan. Het is niet dat het me niet interesseert of zo, maar ik vind gebeurtenissen allemaal wat minder heftig of vervelend. Ik heb echt een soort van schild om me heen gebouwd. [...] Dat ik vind ik niet leuk. Het heeft mij wel een ander persoon gemaakt. Ik denk dat mensen ook minder snel op me afstappen, omdat die denken: “Nou, hij maakt zich toch om niets druk.” Vroeger vond ik het verschrikkelijk als iemand zo was. Dan dacht ik echt: “Tsjonge, wat ben jij voor een gevoelloze zak.” Maar ik doe het niet bewust, het gebeurt gewoon.’

Er zijn ook respondenten die de emotionele verharding vooral beschouwen als een beter relativeringsvermogen: het in de juiste proporties zien van bepaalde narigheid. Dit wordt soms ook wel gedefinieerd als ‘nuchterder’. Een beter relativeringsvermogen

zien zij als een positieve verandering, mits het niet doorslaat in het bagatelliseren van de ervaringen en emoties van anderen.

‘Ze zeggen ook wel: “Je maakt een hoop rottigheid mee.” Daardoor kan ik wel gemakkelijker relativeren. Dat zie ik vooral in vergelijking met vriendinnen. Ik vraag me soms wel af of ik er niet te gemakkelijk mee ben. Een vriendin van mij had bijvoorbeeld gedoe in de familie. Dat denk ik al snel: “Stel je niet zo aan, er zijn ergere dingen.” Maar nu denk ik ook steeds vaker: “Ik moet een goede vriendin zijn en zeggen dat ik haar begrijp.”

De zin ‘ik moet een goede vriendin zijn’ van bovenstaande respondent is van belang. Een deel van de respondenten laat in de interviews blijken dat zij hun best doen om zichzelf in de omgang met anderen ‘bij te sturen’. Dit wil zeggen dat zij alert zijn op hun eigen (bagatelliserende) houding en dat zij hun reactie proberen aan te passen aan wat zij denken dat ‘normaal’ is.

‘Ik ben in sommige dingen wel een beetje afgestompt of zo. Ik ben nu ook als vrijwilliger bij de brandweer [plaatsnaam] actief en dan hoor je ook wel eens verhalen van mensen die dan dertien jaar geleden een reanimatie hebben meegemaakt en hoe dat dan was, zo verschrikkelijk. Dan denk ik echt: “Volgens mij valt het allemaal wel mee”, weet je wel? Dan moet ik echt bij mezelf nadenken van: “Dat is voor hem gewoon heftig en je kunt het niet vergelijken met wat wij allemaal meemaken.” Ik heb dat ook in de privésfeer. Dan moet ik echt een beetje terugschakelen van: “Joh, mijn referentiekader is niet per se de norm.” Daar heb ik dan nog wel eens mee te maken. Maar goed, ik weet het redelijk van mezelf en ik weet dan ook wel een beetje wat normaal is.’

11.1.2 ***Altijd door een politiebril kijken***

Politieagenten leren door opleiding en ervaring wat ‘normaal’ is en wat ‘verdacht’ is. Zij scannen tijdens hun werk het straatbeeld op zoek naar wat afwijkt (zie ook Landman, 2015). Deze manier van kijken beperkt zich echter niet tot de tijden dat zij aan het werk zijn. Respondenten geven aan dat zij in privétijd alerter zijn geworden op verdachte situaties (zie ook Chan, 2003). Een van de respondenten vatte het samen als ‘overal waar je komt, kijk je een beetje met een blauwe bril op’. Het kijken door een blauwe bril – wij noemen het een politiebril – wil in de eerste plaats zeggen dat men in privétijd de omgeving scant op verdachte situaties.

‘Je bent toch een beetje spichtig op bepaalde situaties. Helemaal als ik in het centrum bij ons loop. Ik zie van alles en nog wat om me heen gebeuren. Soms heb je ook gewoon een onderbuikgevoel als iemand komt langslopen. Ik denk vaak: “Als ik aan het werk was geweest, had ik diegene even gecontroleerd.” Dus je bent wel heel druk bezig met de omgeving waar je in woont.’

Het kijken door een politiebril heeft daarnaast betrekking op het scannen van de omgeving in verband met de eigen veiligheid. Verschillende respondenten geven aan dat zij sinds zij (enige tijd) bij de politie werken vrijwel altijd op een plek gaan zitten waar zij de ingang van de ruimte kunnen zien of altijd even kijken waar de nooduitgang in een gebouw is.

‘Ik ben zeker veranderd. Ik ben op de een of andere manier iedere keer heel alert in mijn omgeving. Als ik ergens nieuw kom, dan kijk ik altijd eerst gewoon even rond, van: “Goh, wat zie ik hier allemaal.” Binnen gebouwen kijk ik bijvoorbeeld heel gauw naar nooduitgangen van: “Goh, als er iets gebeurt, welke kant moet ik dan op?” Dat houd ik best wel vaak in mijn achterhoofd. Ik ben veel alerter. Veel scherper.’

De verandering naar ‘altijd door een politiebril kijken’ treedt veelal al gedurende de politieopleiding op. Sommige respondenten geven aan dat zij na verloop van tijd leren om deze bril in privétijd weer (vaker) af te zetten, omdat ze niet de hele tijd ‘aan willen staan’ en met het politiewerk bezig willen zijn.

De respondent geeft tijdens het tweede (diepte)interview (ongeveer 1 jaar na afronding van de opleiding) aan dat hij ook in privétijd veel met het politiewerk bezig is. Als hij op straat een verdachte situatie ziet, dan loopt hij toch nog een rondje om te checken. Hij vindt het logisch dat hij zo alert is, ‘want je gaat de opleiding in als burger en komt er als politieagent uit. Je hele denkwijze verandert. Hoe je kijkt naar mensen en auto’s.’ Het is volgens hem wel raar, want je bent de hele tijd bezig met werk. Ruim een jaar later zegt hij het volgende: ‘Na de opleiding ben je helemaal gefocust op alles, ook in je vrije tijd. Dat ben ik nu steeds meer een beetje aan het loslaten. Want in mijn privé ben ik daadwerkelijk privé, dan hoef ik niet bezig te zijn met werk. Ik probeer daar steeds beter mee om te gaan.’ Hij geeft aan dat hij nog wel oplet, maar niet meer zo gefocust is als eerst.

Het overgrote deel van de (betreffende) respondenten geeft echter aan dat het vooralsnog een blijvende verandering is. De meeste respondenten merken hierbij op dat zij geen last hebben van deze verandering. Dit kan voor de mensen in hun privéomgeving echter wel het geval zijn. Het gaat dan in het bijzonder om hun partners die hun voortdurende alertheid geregeld ‘irritant’ vinden of er ‘gek’ van worden.

‘Het worden van politieagent verandert je zeker wel. Iemand die zegt dat dit niet zo is, die liegt denk ik. [...] Ik kijk ook anders rond dan ik eerder deed. Mijn vrouw wordt er ook altijd zo gek van als we dan rondlopen en dan zit ik weer ergens naar te kijken. Dan zegt ze ook: “Wat zie je nu weer.” En dan maakt ze zich alweer zorgen. Dan zeg ik: “Nee, niets, loop maar door.”’

Enkele respondenten geven aan dat zij de politiebril in privétijd graag zouden afzetten, omdat de voortdurende alertheid – het altijd ‘aanstaan’ – hen onrustig maakt. Het ‘af-

zetten' van de politiebril kost hun echter moeite, in het bijzonder als zij zich in privé-tijd in omstandigheden bevinden die hun waakzaamheid stimuleren.

'Ik had op een gegeven moment rust nodig. Ik moest gewoon even niets meer doen. Even niet continu die waaktheid. Je houdt alles voortdurend in de gaten en dat is wel vervelend. Ik ging in mijn vakantie twee dagen naar Amsterdam. Daar zie je allemaal van die figuren lopen die je voor geen meter vertrouwt. Dan ben je gewoon continu aan het scannen en aan het rondkijken van: "Oké, waar gaan ze heen?", "Wat zijn ze aan het doen?" en "Waar is mijn tas?"'

11.1.3 **Negatiever beeld van mens en samenleving**

Politieagenten hebben te maken met burgers die zich met enige regelmaat van hun slechtste kant laten zien en zich niet positief uitlaten. Als een politieagent vaak te maken krijgt met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, dan kan de politieagent dit beeld onbewust generaliseren en zich een negatief beeld vormen van de burger in het algemeen (Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007). Een deel van de respondenten geeft aan dat hun mensbeeld is veranderd door het politiewerk. Deze verandering wordt veelal geduid als een 'negatiever mensbeeld'. Dit wil zeggen dat zij er – meer dan voorheen – van uitgaan dat mensen niet deugen.

'Vroeger [ze heeft de opleiding nu bijna afgerond] deed ik nog vrijwilligerswerk en vertrouwde ik iedereen. Toen zag ik echt het goede in de mens. Dat is toch wel een stuk minder geworden. Ik wantrouw eigenlijk iedereen en zelfs als je je telefoon even weg moet geven voor een foto, denk ik al: "Nou, doe maar niet." Dat is echt heel erg. [...] Mensen zijn echt gewoon geniepig. Dan denk je dat het goede mensen zijn en dan hebben ze dingen gedaan of dan doen ze dingen dat ik denk van: "Oké..." Dan staan ze gewoon keihard in je gezicht te liegen, terwijl het zo oprecht overkomt. Dus ja, in die zin vertrouw ik mensen niet. Het is lastig, want je wilt natuurlijk blijven openstaan voor mensen – ook privé, op vriendschappelijk gebied – alleen je merkt toch wel dat er een soort van afstand komt of zo, omdat je zo gereserveerd blijft.'

Het citaat van bovenstaande respondent geeft een goede indruk van de rode draad. Respondenten geven aan dat hun vertrouwen in de mens is afgenomen. Dit wil vooral zeggen dat zij er eerder dan voorheen van uitgaan dat mensen slechte intenties hebben én niet de waarheid spreken. Deze verandering in houding wordt volgens hen veroorzaakt doordat ze in het politiewerk veel te maken hebben met burgers die slechte dingen doen en die tegen hen liegen. Hierbij valt op dat veel respondenten de 'slechtheid'

eerder definiëren als een kenmerk van de mensen (burgers die slecht zijn) dan als een kenmerk van de omstandigheden (burgers die het slecht hebben).¹

‘Ik denk wel dat ik ben veranderd. Misschien niet bewust, maar ik besef wel dat er een grote kans is dat ik ben veranderd [ongeveer anderhalf jaar na afronding opleiding]. Dat gaat in die jaren zo langzaam dat je er zelf weinig van merkt. Je ziet een hoop ellende tijdens je werk. Vier of vierenhalf jaar geleden had ik toch een wat positiever beeld van de wereld waarin alle mensen om me heen prima mensen waren. En nu kom je toch wel een beetje met de onderkant van de samenleving in aanraking. Die is voor mij wel zichtbaarder geworden in de afgelopen jaren. Waar je vroeger altijd uitging van het goede in de mens, is dat nu niet meer automatisch voor mij.’

De veranderende houding van respondenten ten opzichte van (de deugdzaamheid van) ‘de mens’ heeft verschillende gevolgen. Zij zijn in de eerste plaats achterdochtiger geworden in het contact met mensen die zij niet kennen. Dit leidt tot een vorm van terughoudendheid of gereserveerdheid in het contact met onbekenden.

‘Mijn kijk op de wereld is wel wat veranderd. Je referentiekader verandert gewoon. Als ik iemand spreek op straat of iemand spreekt mij aan, dan ga ik er nu [drie jaar na afronding opleiding] eigenlijk standaard vanuit dat die liegt. Dat is natuurlijk geen mooie verandering, maar dat is gewoon wat ervaringen mij hebben geleerd. Dat is gewoon zo geworden.’

Er zijn daarnaast respondenten die aangeven dat zij veel alerter zijn geworden op wat er mis kan gaan en vanuit die houding meer gericht zijn op het beschermen van spullen en zichzelf (en geliefden).

‘Ik heb het daar de laatste tijd [ongeveer anderhalf jaar na afronding opleiding] vaak met [naam vriendin] over. Ik ben wel het vertrouwen in mensen kwijt. Ik hoorde laatst ook iemand zeggen van: “De meeste mensen deugen.” Toen dacht ik: “Dat is ook zo.” Maar ik ga alleen van de andere kant uit. Mijn vriendin vindt het overdreven dat ik hier mijn fiets nog steeds op dubbel slot zet. Ik zeg dan: “Hier wonen ook boefjes.” Of als ze haar telefoon in haar kontzak heeft of er loopt iemand achter me, dat vind ik niet fijn. Ik denk juist altijd aan: “Oké, wat als het misgaat.”’

De focus op ‘wat er mis kan gaan’ lijkt te worden versterkt op het moment dat respondenten voor het eerst een kind krijgen. Dan ontstaat er een verantwoordelijkheid voor het leven van een ander waarmee deze respondenten tot dan toe onbekend waren. Het

1 Muir (1977) maakt een onderscheid tussen politiemensen met een cynisch perspectief (burgers die slecht zijn) en een tragisch perspectief (burgers die het slecht hebben en zich daardoor slecht gedragen). ‘Hierin verschillen politiemensen in hun waardering van de universaliteit van lijden, de oorzaken ervan en de remedies ervoor. Sommige politiemensen ontwikkelden wat wij een tragisch perspectief hebben genoemd, anderen een cynisch perspectief.’ (Muir, 1977: 181).

negatieve(re) perspectief op de mensheid leidt dan tot zorgen over de toekomst van het kind of de kinderen: in wat voor een wereld groeien zij op?

'Nu ik moeder ben [ongeveer 1,5 jaar na afronding opleiding], merk ik wel dat mijn beeld van de wereld veel slechter is dan dat van anderen. Ik maak me er dan echt druk over en dat is sinds ik moeder ben. Ik denk soms echt van: "In wat voor wereld heb ik haar eigenlijk gezet." Ik had het daar laatst over met een vriendin en die zei ook wel van: "Jij ziet natuurlijk allemaal ellende." Toen besepte ik ook wel dat mijn werk mij echt heeft beïnvloed. Ik zie het niet voor me dat mijn dochter ooit alleen mag fietsen. [...] Ik heb echt een verslechterd beeld van Nederland en dat is soms wel jammer. Dat zorgeloze is er wel af. Ik zie wel veel problemen.'

Bovenstaande citaten laten nóg een rode draad zien: het grootste deel van de(ze) respondenten ervaart de veranderende manier van kijken naar de mens – en in het verlengde daarvan naar de samenleving als geheel – als een verandering die zij betreuren. Zij hebben een stuk onbevangenheid en zorgeloosheid verloren. Er zijn echter ook respondenten die aangeven dat zij er tevens het positieve van inzien. Dit zijn vooral vrouwelijke respondenten, die opmerken dat zij minder naïef zijn geworden.

'Ik ben wel minder naïef geworden. Je kijkt gewoon heel anders naar mensen. Ik bedoel: ze kunnen wel wat zeggen, maar dan denk je: "Dag, dat is echt niet zo." Je trouwt mensen misschien wat minder. [...] Je hebt meer een houding van: "Bewijs maar dat je de waarheid spreekt."

Het minder naïef zijn doet zich ook voor op het niveau van de samenleving. Verschillende respondenten merken op dat zij voorheen 'onwetend' waren ten opzichte van wat er speelt in de samenleving. Door het politiewerk hebben zij – naar eigen zeggen – hier meer inzicht in gekregen. Zij kijken achter voordeuren en zien zo wat er werkelijk speelt. Dit leidt bij sommige respondenten tot het inzicht dat de toestand van de samenleving slechter is dan zij dachten. Het Nederland dat zij dachten te kennen, bestaat niet.

'Je denkt dat je in Nederland in een goed land woont, maar je komt van alles tegen: verslavingsproblematiek, gezinsruzie, problemen met de opvoeding van kinderen, psychische problematiek, ga maar door. Je krijgt daar nu [ongeveer anderhalf jaar na start opleiding] heel andere beelden bij.'

De aanduiding 'minder naïef' brengt ons op een belangrijke vraag: leiden de ervaringen in het politiewerk tot een realistischer beeld van de werkelijkheid of tot een vertekend beeld van de werkelijkheid? Veel respondenten ervaren ambivalentie. Zij denken aan de ene kant dat zij door het politiewerk meer inzicht hebben gekregen in 'de' mens en de samenleving en op basis hiervan een realistischer beeld hebben gekregen. Wat eerst 'ver van het bed' was, is nu dichtbij gekomen. Zij geven anderzijds aan dat zij

meer dan een ‘gemiddelde burger’ te maken krijgen met de minder mooie kanten van de samenleving en met burgers die slechte dingen doen (zie ook Björk, 2008).

‘Wij zijn tachtig procent van de tijd met twintig procent van de maatschappij bezig. Wij komen altijd bij ellende uit. Bij mensen waar het thuis anders is dan bij een gemiddeld gezin. Daardoor denk ik dat wij af en toe wel gekleurd kijken naar hoe de wereld in elkaar steekt. Want bij mensen waar alles normaal reilt en zeilt, staat er nooit politie binnen. Wij komen negen van de tien keer bij adressen waar het alleen maar ellende is – dat is misschien heel erg over één kam scheren, maar er is altijd iets aan de hand. Daardoor heb je het idee dat heel de wereld verknijpt is en aan de drugs zit en thuis de vrouw slaat of noem maar op. [...] Maar zolang je je daar maar bewust van bent, dat je niet echt denkt dat heel de wereld gek is.’

‘Niet heel de wereld is gek’ is wat meerdere respondenten in soortgelijke bewoordingen tegen zichzelf zeggen. Zij proberen zich te blijven realiseren dat ‘er nog veel goede mensen zijn’ en doen hun best om ook ‘de leuke dingen’ in mens en samenleving te blijven zien. Bij sommige respondenten zijn ook op dit punt door de tijd heen veranderingen waarneembaar: van proberen om te blijven uitgaan van het goede in de mens naar meer wantrouwen in diens intenties, en naar meer cynisme.

De respondent geeft tijdens het derde (diepte)interview (hij heeft de opleiding nu ongeveer anderhalf jaar geleden afgerond) aan dat hij graag open minded wil blijven, ook al wordt hij dan af en toe bedonderd. Hij wil vertrouwen houden in de mens. Ruim een jaar later geeft hij aan dat hij na drie jaar hoofdagent zijn wel wat anders naar de mens en de maatschappij is gaan kijken. Hij heeft gemerkt dat mensen ook gewoon keihard tegen je staan te liegen en je gewoon voor lul zetten waar je bij staat. Hij zegt: ‘Ik ben niet het vertrouwen in de maatschappij verloren, maar ik kijk er wel anders tegenaan.’ Als de interviewer doorvraagt op wat er dan anders is, zegt hij het volgende: ‘Nou ja, misschien is het toch wel een beetje het vertrouwen in de mensheid. Waar ik er vroeger van uitging dat mensen de waarheid spreken, merk ik nu aan mezelf dat ik het niet vertrouw. Dat heeft echt met ons vak te maken. Wij komen natuurlijk negen van de tien keer op plekken waar dat gewoon minder is.’

Enkele respondenten merken op dat omgaan met mensen buiten de politie belangrijk is om weerstand te bieden tegen een (te) negatieve manier van kijken naar mens en samenleving. Politiecollega's leven immers in dezelfde wereld en worden in hun perspectief beïnvloed door vergelijkbare ervaringen. Maar ook de respondenten die dit zeggen, laten soms doorschemeren dat deze mensen van buiten de politie eigenlijk naïef zijn.

‘Je wilt ook iedereen in zijn waarde laten en lekker in sprookjesland laten geloven. Alleen sprookjesland is er in sommige werelden niet. En in die van ons zeker niet.’

11.1.4 **Volwassener in gedrag**

Een vierde verandering die een deel van de respondenten bij zichzelf opmerkt, is dat zij volwassener zijn geworden door het werken bij de politie (zie ook Chan, 2003). Deze verandering baseren zij onder andere op de vergelijking met vrienden die niet bij de politie werken. Dit maakt dat zij denken dat deze verandering niet alleen is veroorzaakt door het simpele feit dat zij ouder zijn geworden en hun leven ook op andere onderdelen is veranderd – bijvoorbeeld door ouderschap – maar ook en misschien wel vooral door het ‘zijn’ van politieagent.

‘Ik voel me verantwoordelijker. Op mijn werk moet ik van veel dingen wat vinden en me op een bepaalde manier gedragen en dat neem ik privé ook mee. Het is natuurlijk ook een beroep dat je bént en niet dat je alleen maar doet.’

‘Je wordt snel volwassen door alles wat je ziet en meemaakt.’

De toegenomen volwassenheid – vaak ook uitgedrukt met ‘ik ben serieuzer geworden’ – uit zich in verschillende gedragingen. De meeste respondenten benoemen dat zij minder uitgaan en daarmee samenhangend (veel) minder alcohol drinken. Zij hantieren het – hen aangeleerde – uitgangspunt dat ze 24/7 agent zijn en in een ‘glazen huis’ leven. Ze kunnen zich niet laten gaan ‘zoals vroeger’. Hierbij speelt mee dat zij de effecten van te veel alcoholgebruik nu ook ‘van de andere kant’ meemaken en er daardoor tot op zekere hoogte ‘klaar mee zijn’.

‘Voorheen was ik heel erg van stappen, drinken, allemaal gezellig en heel leuk en weer laveloos thuiskomen. En nu heb ik zo iets van: “Dat hoeft van mij allemaal niet meer.” Ik ben er een beetje klaar mee. Ik doe liever gewoon een paar drankjes en dan voel ik me goed en dan weet ik nog wat meer hoe mijn avond is geweest. Dan heb ik ook een leuke avond en ga ik een beetje poolen en dan voel ik me de volgende dag niet helemaal verrot, alsof ik ben aangereden door een bus. Maar op een gegeven moment zit je ook van: “Ik ben zo meteen degene die mensen aanhoudt in het horecagebied, omdat ze straalbezopen zijn en niets meer kunnen of rare fratsen uithalen.” Dan kan ik de dag erna, in hetzelfde weekend, zelf niet helemaal op mijn kop staan. Dat kan niet. Dat vind ik zelf. Kijk, je moet niet je hele leven loslaten omdat je politieagent bent. Ik ga ook nog steeds naar dezelfde technofeestjes en daar zit alles aan de drugs. Ik doe dat niet, want je wordt erop afgerekend binnen de politie. En daarnaast: “Wat je niet gebruikt, kun je ook niet missen.” Ik vind het prima en vermaak me op zo’n feest. Zolang ik het zelf niet doe, denk ik ook dat ik gewoon nog de mensen kan aanhouden die wel drugs gebruiken.’

Hoewel het gebruik van alcohol het meest aangehaalde voorbeeld is, gaat het ook om allerlei andere gedragingen waarvan respondenten van mening zijn dat ze niet passen bij het zijn van politieagent. Het gedrag in het verkeer is een goede nummer twee.

'Ik let nu [beginfase van opleiding] meer op mijn gedrag in privétijd, zoals niet meer rood rijden en te hard rijden. Ik ben me er wel bewust van dat ik in een glazen huis woon, zoals ze ook op school zeggen. Je hebt een voorbeeldfunctie. [...] Ik ben ook zwemtrainer en laatst was ik wat aan het late kant. Toen had ik iemand een beetje asociaal ingehaald. Dat bleek een andere trainer te zijn en die sprak mij daarop aan. En toen kreeg ik mee dat hij er ook over sprak met een moeder en die zei toen ook van: "Ja, hij werkt bij de politie, dus dan mag dat allemaal." Dus dat geeft maar weer aan dat je een voorbeeldfunctie hebt en echt moet oppassen met wat je doet, want de politie wordt erdoor geschaad, zeg maar.'

Sommige respondenten verklaren de veranderingen in hun gedrag vooral vanuit de mogelijke consequenties die dat gedrag kan hebben. Zij willen niet hetzelfde meemaken als wat de respondent hierboven beschrijft: als politieagent aangesproken worden op het overtreden van regels of ander onbehoorlijk gedrag. Anderen zijn van mening dat politieagenten geen 'heiligen' zijn, wat vooral impliceert dat het (af en toe) maken van verkeersovertredingen wel moet kunnen.

'Normaal had ik altijd illegaal vuurwerk in huis. Dat kan ik dan nu niet doen. Dat is het enige wat ik heb moeten veranderen. En ik vind ook: als politieagent mag je ook wel eens overtredingen maken, zoals een keertje op je telefoon of iets. We zijn geen heiligen allemaal.'

Het 'volwassener gedrag' als gevolg van het 'zijn' van politieagent uit zich niet alleen in wat de respondent zelf (niet meer) doet. Sommige respondenten benoemen dat zij ook vrienden aanspreken op gedrag dat niet 'hoort'. Het gaat dan onder andere om vrienden die (soft)drugs gebruiken in de aanwezigheid van de respondent (zie ook paragraaf 11.2.2) of die alcohol drinken en met de auto zijn.

'Ik ben serieuzer geworden denk ik. Dat merk ik ook wel aan mezelf. Als ik met vrienden ben en ze drinken alcohol en ik weet dat ze met de auto zijn, dan denk ik van: "Dit is niet oké." Dat weten ze ondertussen ook wel van mij, maar ze doen het toch, dus eigenlijk negeren ze mij gewoon.'

In de omgang met vrienden doet zich ook een ander effect voor dat verband houdt met volwassen(er) gedrag. Sommige respondenten geven aan dat zij zich wel eens onbegrepen voelen in de gesprekken met vrienden, omdat zij sneller volwassener zijn geworden dan deze vrienden. Sommige respondenten verklaren deze (versnelde) volwassenheid vanuit de persoonlijke ontwikkeling die je doormaakt tijdens het worden van politieagent: 'in dit werk, werk je voortdurend aan jezelf'.

11.1.5 *Opener en directer communiceren*

Een belangrijk deel van het politiewerk bestaat uit interacties met burgers (zie ook paragraaf 8.2.1). Ook binnen de politieorganisatie is het ‘praten’ met de ander belangrijk. Een basisteam is een verbale gemeenschap waarin velen ‘niet op hun mondje zijn gevallen’ (zie ook paragraaf 10.2). Respondenten worden hier onderdeel van en passen zich in meer of mindere mate aan. Een deel van de respondenten merkt op dat zij in hun privéleven opener en/of directer zijn gaan communiceren met anderen. Onder deze noemer leggen zij verschillende accenten. De voornaamste rode draad hierin is dat zij gemakkelijker contact maken en interacteren met andere mensen.

‘Ik denk wel dat ik in die drie jaar politie veranderd ben. Ik kan moeilijk zeggen hoe dan precies, maar als persoon verander je wel mee natuurlijk. Ik woonde vroeger in een dorpje in het noorden en dan kom je in een keer in een grote stad terecht en moet je politiewerk doen. Je moet burgers aanspreken op wat ze fout doen. Dus dat was wel wennen, maar daar rol je wel in. Ik keek vroeger een beetje de kat uit de boom, maar ik ben veel actiever geworden in mensen aanspreken. Ik maak veel gemakkelijker contact met mensen en ga een praatje aan.’

De bovenstaande respondent beschrijft enkele aspecten van de verandering die ook door andere respondenten zijn benoemd: men stapt gemakkelijker op een ander af en voert vervolgens gemakkelijker een gesprek. Enkele respondenten voegen hieraan toe dat ze zich in het gesprek met de ander meer bewust zijn geworden van hoe het eigen gedrag van invloed is op het verloop van de interactie. De vele situaties met burgers hebben hun directe feedback op de eigen communicatie geboden.

‘Ik ben vaardiger geworden in gesprekken voeren. Ik denk dat je door in gesprek te gaan met de burger gewoon veel leert. Van: “Als ik dit zeg, dan reageert iemand zo.” Je krijgt eigenlijk direct een reflectie terug. Dan ga je een gesprek aan en dan zegt een burger iets terug en dan denk je: “Dat was niet handig van me, want iemand reageert zo.”’

Er zijn daarnaast enkele respondenten die aangeven dat zij meer empathisch zijn geworden. Zij bedoelen hiermee dat zij meer oog hebben voor de gevoelens van anderen en ook zelf gemakkelijker praten over hun gevoelens.² Deze respondenten hebben vooral met elkaar gemeen dat zij een achtergrond hebben bij defensie en de overstap naar de politie hebben gemaakt. Bij de politie werd er een ander appèl op hen gedaan dan bij defensie en dit heeft bij sommigen geleid tot veranderingen in hun gedrag in hun privéomgeving.³

2 Dit lijkt haaks te staan op de emotionele verharding die is beschreven in paragraaf 11.1.1. Het betreft echter een specifieke groep respondenten: degenen die van defensie de overstap naar de politie hebben gemaakt.

3 Zie ook de (indrukwekkende) persoonlijke ervaringen van Recourt (2022).

'Ik kan wel wat makkelijker praten nu [ongeveer anderhalf jaar na start opleiding]. Bij defensie krijg je altijd een beetje te horen van: "Pijn is een emotie en emoties kun je uitschakelen." Ik heb acht jaar bij defensie gezeten, dus daar ging ik ook naar leven. Ik praat nu gemakkelijker, dat heb je in dit werk ook nodig, om op straat in contact te komen. Het komt ook door de opleiding en de manier van werken, bijvoorbeeld door het TCO [team collegiale ondersteuning] móét je nu wel praten. [...] Mijn vriendin heeft ook wel eens gezegd, ik ben wat meer empathisch geworden, ik praat wat meer, ook met haar, over hoe zij zich voelt. Dat vindt ze wel fijn.'

Naast respondenten die de nadruk leggen op 'opener' communiceren, zijn er ook respondenten die vooral merken dat zij 'directer' zijn gaan communiceren. Hiermee bedoelen zij vooral dat zij in de interactie met anderen eerder hun mening uitspreken. Ze zijn meer 'ad rem' geworden.

'Mijn vrouw zegt wel eens dat ik wat meer ad rem ben geworden. Ik ventileer sneller wat ik ervan vind. Ik had vaak zo iets van: "Ik houd mijn mening lekker voor mezelf". Nu gooi ik het er sneller uit, terwijl ik achteraf wel eens denk: "Had ik nou maar gewoon mijn mond gehouden." Mijn schoonmoeder zegt het trouwens ook over mij, maar die spannen gewoon samen. In eerste instantie viel het mezelf niet zo op, maar toen ze het heel vaak zeiden, viel het me misschien ook wel een beetje op. Het moet van diep komen.'

In deze verandering spelen volgens respondenten verschillende factoren een rol. In de eerste plaats moeten (aspirant) politieagenten in hun werk van veel dingen iets vinden. Zij raken gewend aan het uitspreken van hun oordeel of mening. Daarnaast hebben zij door het politiewerk inzichten opgedaan – onder andere over maatschappelijke toestanden en ontwikkelingen – en die inzichten kunnen ze gebruiken om zich over iets uit te spreken. Anders gezegd: door het politiewerk hebben zij over meer onderwerpen een mening ontwikkeld.

'Ik ben wel vrij direct geworden. Vroeger dacht ik wel twintig keer na, bijvoorbeeld of iemand zich beledigd zou voelen door wat ik zei. Nu kan ik heel direct zijn. Als ik wat vind of er zit me wat dwars, dan zeg ik het wel. Ik denk echt dat dit komt door de laatste jaren, omdat je wel moet. Je moet voor jezelf opkomen en je moet wel je mannetje staan, zeg maar. En ja, daar is dat wel heel erg door gevormd.'

Bovenstaande respondent benoemt niet alleen dat zij directer is geworden, maar verbindt dit ook aan het 'voor jezelf opkomen'. Impliciet zegt zij dat ze door het werken bij de politie heeft geleerd om meer of beter voor zichzelf op te komen. Er zijn meerdere – vooral vrouwelijke – respondenten die persoonlijke veranderingen in deze termen beschrijven. Door hun ervaringen op straat én in de politieorganisatie hebben zij geleerd om als persoon steviger in de schoenen te staan.

'Ik kom wel meer voor mezelf op. Dat leer je wel. Niet alleen op straat, maar ook binnen de organisatie. Er lopen best wel wat mensen rond die heel erg stevig in hun schoenen staan en dan wil je niet ondergesneeuwd worden, dus dat heb je wel nodig.'

Onderdeel van het 'steviger staan' is ook dat men zich onafhankelijker voelt ten opzichte van het oordeel van mensen. 'Ik maak me minder druk om wat mensen van mij denken.' Een enkeling merkt hierbij op dat 'ouder worden' ook een rol speelt, maar dit neemt niet weg dat deze verandering in de privécontext ook wordt toegeschreven aan het leerproces dat in de context van het politiewerk heeft plaatsgevonden.

'Ik wilde vroeger het met iedereen goed hebben en ik vermeed conflicten. Nu heb ik zoiets van: "Ben je boos op me, dat interessant mij helemaal niets." Ik ben geen botte boer hoor, dat helemaal niet. Maar als vroeger iemand boos om me was, dan moest ik dat echt uitpraten, anders had ik een rotgevoel. En nu [opleiding is bijna afgerond] heb ik zoiets van: "Joh, prima, doe hè." Dat is misschien ook de leeftijd, maar ik merk wel dat ik daarin ben veranderd.'

De verandering naar 'opener en directer communiceren' wordt door respondenten en hun privéomgeving⁴ door de bank genomen als positief of op z'n minst neutraal ervaren. Er zijn echter ook respondenten die merken dat zij vanuit hun communicatie in het politiewerk gedragingen 'meenemen' die een minder positieve uitwerking hebben. Het gaat dan vooral om respondenten die aangeven dat zij ongeduldiger zijn geworden in de communicatie met anderen en minder goed kunnen luisteren naar verhalen van mensen die zij niet zo interessant vinden (zie paragraaf 8.2.1 over verandering van werkstijl).

'Ik had vroeger heel veel geduld. Ik kon heel goed naar mensen luisteren, ook al vond ik het niet zo interessant. Ik merk wel aan mezelf dat ik daar wat meer moeite mee heb gekregen op een of andere manier [ongeveer twee jaar na start opleiding]. Ik weet niet precies hoe dat komt. Ik ben daar niet blij mee, want ik vind het juist goed om veel geduld te hebben. Ik krijg dat ook wel eens terug van mijn vriendin, dat ik er soms wel snel klaar mee kan zijn, zeg maar.'

11.1.6 **Negatiever denken over burgers met een migratieachtergrond**

In hoofdstuk 8 is beschreven dat een deel van de respondenten – naar eigen zeggen – in het politiewerk burgers is gaan categoriseren (zie paragraaf 8.2.2). Deze categorisering of stereotypering heeft in het bijzonder betrekking op burgers met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Op basis van hun ervaringen in het politiewerk en de interactie met collega's denken zij dat bepaalde bevolkingsgroepen oververtegenwoordigd zijn in overlast en criminaliteit. Deze manier van denken is van invloed op hun manier van

4 Voor zover daar iets over bekend is in de onderzoeksdata.

optreden, in het bijzonder bij het uitvoeren van proactieve controles (zie ook Landman, 2015; Landman & Kleijer-Kool, 2016).

Een relevante vraag is wat de invloed is van de ervaringen in het politiewerk op de wijze waarop zij in meer algemene zin – in de privécontext – denken over burgers met een migratieachtergrond en het daarmee verband houdende vraagstuk van immigratie. Een deel van de respondenten merkt bij zichzelf in meer algemene zin een negatieve houding ten opzichte van immigratie en burgers met een migratieachtergrond.⁵ Zij zijn soms ook op deze verandering gewezen door personen in hun privé-omgeving, in het bijzonder partners. Wat opvalt, is dat deze verandering door respondenten of hun partners geregeld is beschreven in termen van ‘racistischer worden’.

De respondent geeft tijdens het eerste interview (hij heeft de opleiding dan bijna afgerond) aan dat hij merkt dat hij door zijn werk soms wordt beïnvloed in hoe hij over anderen denkt. Hij vindt het echter belangrijk om die mening achterwege te laten, want het is niet zijn werk om een mening over iemand te geven. Hij geeft als voorbeeld dat zijn collega's en hij een paar weken geleden twee gasten op heterdaad hebben aangehouden in verband met een inbraak. Voordat ze naar die melding gaan, hoort hij dan op het bureau al dat het ‘wel Marokkanen zullen zijn’. Hij merkt wel dat hij dit soms ook denkt. ‘Dan denk ik van: “Shit, zo wil ik helemaal niet denken.” Maar je gaat wel snel in zulke patronen denken door wat je meemaakt. Ik probeer mezelf er een beetje voor te behoeden dat ik daar te veel in meega.’ Dit doet hij door zich er bewust van te zijn dat je snel in dat soort patronen gaat denken. Dat vindt hij wel iets belangrijks om vast te houden. Twee jaar later geeft hij aan dat hij van zijn vriendin hoort dat hij ‘een beetje racistischer is geworden’. Dit merkt ze aan hoe hij over bepaalde bevolkingsgroepen spreekt. Hij zegt daarover: ‘Dit komt doordat wij gewoon heel veel met die jongens [*Marokkaans -Nederlandse jongens*] in aanraking komen en hen strafbare feiten zien plegen.’ Ongeveer anderhalf jaar later (hij heeft de opleiding nu bijna vier jaar geleden afgerond) zegt hij het volgende: ‘Ik wil niet zeggen dat ik racistisch of iets ben geworden – het is natuurlijk altijd een beetje een gevoelig onderwerp binnen de politie – maar ik ben daar wel iets anders naar gaan kijken. En dat komt doordat de dingen waarmee wij te maken hebben, zoals extreem geweld, vaak te koppelen zijn aan Marokkaanse groepen. Doordat ik daar in mijn werk veel mee geconfronteerd wordt, heb ik daar ook wat minder ruimte voor in mijn privé of zo.’

De ontwikkeling van deze respondent is in behoorlijke mate representatief voor de respondenten die deze verandering ‘rapporteren’. Kenmerkend is in de eerste plaats dat

5 Charman (2017) stelt in haar onderzoek naar socialisatie van politieagenten in het Verenigd Koninkrijk dat respondenten een (meer) discriminerende houding ten opzichte van bepaalde bevolkingsgroepen niet in een interview zullen toegeven. Wij hebben andere ervaringen (zie ook Chan, 2003). Dit neemt niet weg dat er ook respondenten kunnen zijn die op dit gebied wel veranderingen bij zichzelf merken, maar dit niet hebben aangegeven. Daarnaast kunnen er vanzelfsprekend respondenten zijn die zich niet bewust zijn van veranderingen. Dit geldt overigens breder dan bij dit thema.

het een verandering betreft die zich geleidelijk lijkt te voltrekken. Tijdens de politieop-leiding beginnen negatieve(re) opvattingen over burgers met een migratieachtergrond en immigratie zich bij deze respondenten te ontwikkelen, maar deze zijn nog niet manifest. Diverse respondenten geven ook aan dat ze deze verandering – ook kijkend naar sommige collega's die zij als min of meer racistisch beschouwen – niet willen doormaken en er daarom alert op zijn. Men probeert er weerstand tegen te bieden, maar dit lijkt op de langere termijn niet te lukken. Na een aantal jaar lijken de negatieve opvattingen manifester geworden. Dit is in sommige gevallen ook het thuisfront opgefallen. Een tweede kenmerk is dat de verandering wordt verklaard vanuit de ervaringen in het politiewerk: zij nemen – naar eigen zeggen – waar dat bepaalde bevolkingsgroepen in de samenleving verhoudingsgewijs (veel) meer overlast en criminaliteit veroorzaken en dit leidt op een meer algemeen niveau tot een negatievere manier van kijken naar deze groepen (zie ook Chan, 2003). Een derde en laatste kenmerk is dat er (impliciet) wordt getwijfeld over het begrip 'racisme'. Bij de aangehaalde respondent is het een begrip dat door zijn vriendin aan zijn gedragsverandering is gegeven. Het gaat dan niet zozeer om het zijn van een racist, maar om 'racistischer worden'.⁶

De respondent geeft tijdens het eerste interview (zij heeft de opleiding dan bijna afgerond) aan dat ze wat harder is geworden. Vervolgens zegt ze: 'Ik ben niet echt racistischer. Nou ja, eigenlijk misschien ook wel. Ik was altijd vrij links. Door het werk ben ik dat absoluut niet meer. Het is niet dat ik ineens op Geert Wilders stem, maar ik ben er wel in veranderd. Polen vind ik bijvoorbeeld niet prettig in de omgang en bij Eritreeërs ben ik op mijn hoede. We komen bijvoorbeeld heel veel in aanraking met Eritreeërs vanwege overlast en diefstal.' Ruim twee jaar later geeft ze aan dat meer begrip heeft gekregen voor andere culturen en mensen, maar tegelijkertijd ook meer vooroordelen heeft. Het is volgens haar 'een beetje dubbel'. Ze vertelt: 'En ik ben er ook achter gekomen dat ik met kampers supergoed over weg kan. Dat vind ik mooi volk. [...] Maar ik ben ook geïnteresseerd in hoe Turkse en Marokkaanse collega's hun werk en de politieorganisatie ervaren. Ik vind het altijd superfijn werken met iemand met een andere afkomst. Dat is alleen maar ideaal op straat.'

Bovenstaande respondent ervaart het 'een beetje dubbel'. Dit 'dubbele' ervaren meer respondenten. Zij hebben door het politiewerk enerzijds meer inzicht gekregen in de diversiteit in de samenleving en hebben leren omgaan met mensen met verschillende (culturele) achtergronden, en zijn door het politiewerk anderzijds negatiever gewor-

6 Naar ons idee is de term 'racistischer' overigens niet passend voor de verandering die deze respondenten – of mensen in hun omgeving – bedoelen. Racistisch worden moet worden gezien als het in toenemende mate geloven in een opvatting waarin mensen in groepen worden onderverdeeld op grond van een verondersteld 'ras' waarbij een of meer groepen als superieur en andere groepen als minderwaardig worden beschouwd (zie voor deze definitie van racisme de brief van het College voor de Rechten van de Mens aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 25 mei 2022). De verandering die de respondenten of mensen in hun omgeving bedoelen, betreft geen raciale verklaring van overlast en criminaliteit, maar de ervaring dat (bepaalde) overlast en criminaliteit verhoudingsgewijs vaak door bepaalde bevolkingsgroepen worden gepleegd. Hierbij is er in de regel oog voor allerlei omstandigheden die hier een rol in (kunnen) spelen.

den over het gedrag van burgers uit bepaalde bevolkingsgroepen. Dit wil niet zeggen dat zij alle burgers uit een bepaalde bevolkingsgroep over één kam scheren, maar tegelijkertijd zien ze wel 'patronen'. Deze patronen gaan over de eerdergenoemde *ervaren* oververtegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen in overlast en criminaliteit. De negatievere houding is bij bovenstaande respondent aanleiding geweest voor een verandering van politieke voorkeur. Ze was altijd 'vrij links' en stemt nu 'rechtser', al is het niet zo dat ze 'ineens op Geert Wilders stemt'. Deze verandering in politieke voorkeur is door meerdere respondenten benoemd. De reden hiervoor is vooral dat politieke partijen 'op rechts' een strenger standpunt hebben met betrekking tot immigratie.

Respondent: 'Ik zie echt wel veel ellende die het gevolg is van immigratie. Dan denk ik soms wel: "Stop er even mee." Het is zo vol en er gebeurt zoveel dat echt niet goed is.'

Interviewer: 'Je zegt: "Er gebeurt zoveel dat echt niet goed is." Hoe bedoel je dat?'

Respondent: 'Huiselijk geweld, diefstal, noem maar op. En dan denk ik van: "Dit halen we allemaal binnen." Ik weet dat dit heel racistisch klinkt hoor, wat ik zeg. Maar daarvan denk ik dat het eerder realistisch is. Maar aan de andere kant: omdat ik het zo vaak zie, heb ik ook een vertekend beeld. Dat vind ik eigenlijk wel dubbel. Vroeger had ik me er niet zo druk over gemaakt, maar nu ik een dochter heb, maak ik me daar wel meer zorgen over, van hoe het er dan allemaal over twintig jaar uitziet.'

Interviewer: 'Is jouw politieke voorkeur of opvatting dan eigenlijk ook veranderd in de loop der jaren?'

Respondent: 'Ja, dat is die wel. Ik ben wel wat minder links geworden door dit werk.'

Hoewel respondenten hun 'verrechtsing' in politieke voorkeur vaak in verband brengen met de standpunten van politieke partijen op het gebied van immigratie, gaat het soms ook om sociaaleconomische standpunten. Dit wil vooral zeggen dat zij voorstander zijn geworden van strenger beleid op het gebied van uitkeringen. Het mechanisme is hetzelfde: respondenten hebben in het politiewerk ervaringen opgedaan die hen het inzicht hebben gebracht dat deze strengheid nodig is.

De respondent geeft bij het tweede interview (ze heeft de opleiding dan bijna afgerond) aan dat ze 'best wel links is'. Ze vervolgt: 'Ik ben wel rechtser geworden door de politie. Heel veel collega's zijn rechts. Dat is wel grappig. Op dat soort gebieden pas ik er totaal niet bij eigenlijk.' Als de interviewer doorvraagt op het rechtser worden, vertelt ze het volgende: 'Ik zie en spreek heel veel mensen die een uitkering hebben en makkelijk kunnen werken. Ik ben altijd blij geweest dat we in een land leven dat er uitkeringen zijn voor zieke mensen, maar er zijn gewoon heel veel mensen die daar misbruik van maken. Die moeten het niet gaan verpesten voor de mensen die het wel nodig hebben.' Ruim een jaar later vertelt ze: 'Ik heb dit jaar VVD gestemd. Als ik dat tegen mijn vroegere zelf had verteld, dan had zij mij echt voor gek verklaard.' Als de interviewer hierop doorvraagt, geeft ze aan dat ze het heel grappig vindt, omdat ze echt niet had verwacht dat ze die verandering zou doormaken. Ze stemde altijd SP en wilde zelfs lid worden van deze partij. Ze zegt over de SP nu het volgende: 'Het is misschien een beetje kort

door de bocht, maar ik denk dat de SP gewoon te lief is. Je mag best wat doen voor je geld en voor de maatschappij. Dat vind ik eigenlijk.’

Het ‘rechtser’ worden van respondenten kan ook te maken hebben met het standpunt van politieke partijen met betrekking tot het straffen van daders van delicten. Respondenten zijn dan van mening dat daders van delicten hogere straffen moeten krijgen (zie ook Kort, Fedorova & Terpstra, 2014) en zij stemmen (mede) om die reden voor een politieke partij die een dergelijk standpunt aanhangt.

‘Ik denk dat ik wel relatief hetzelfde ben gebleven. Ik ben politiek gezien wel wat rechtser geworden, als je snapt wat ik bedoel. Dat denk ik wel. Ik was eerst altijd een beetje in het midden. Maar ik vind nu wel dat er wel wat harder mag worden gestraft.’

Bovenstaande bevindingen laten zien dat de politieke voorkeur van een deel van de respondenten als gevolg van het politiewerk ‘rechtser’ is geworden. Dit wil dus niet zeggen dat er binnen de politie veel mensen ‘rechts’ zijn – want dat is niet onderzocht⁷ – maar het maakt wel duidelijk dat de ervaringen die aspiranten en beginnende politieagenten in het politiewerk opdoen, kunnen leiden tot een *meer* rechtse politieke voorkeur.

11.1.7 **Meer waardering voor het (eigen) leven**

Politieagenten zien veel ellende in het leven van burgers (zie ook Van Hulst, 2013). De respondenten gebruiken hiervoor veelal de term ‘dood en verderf’. Een deel van de respondenten geeft aan dat zij hierdoor meer waardering voor het eigen leven hebben gekregen. Zij vergelijken de levens van de burgers die zij tegenkomen met hun eigen leven en komen dan tot het besef dat ze het (heel) goed hebben. Zij leren door hun werk dat dit niet vanzelfsprekend is en gaan hierdoor de ‘staat’ van het eigen leven meer koesteren.

‘Ik hecht nu [rondom afronding opleiding] meer waarde aan het thuisfront dan voorheen. Dus aan mijn eigen vriendin en onze ouders, mijn broers. Dat komt toch door wat je allemaal meemaakt. Ik besef wel vaker dat ik het thuis eigenlijk heel goed heb. Dat probeer ik meer te koesteren. Als je bijvoorbeeld meerdere lijkvindingen achter elkaar hebt en je ziet mensen die een stuk jonger zijn dan mijn vader. De eerstvolgende keer dat je hem ziet, denk je daar toch wel even aan. Dat je blij bent dat hij er is, want je ziet ook wel iets te vaak hoe het ook kan gaan. Dat heb ik niet alleen bij dood en verderf hoor, maar ook bij conflicten. Laatst zat ik bij een gezin en die man had slaande ruzie met zijn broer. Dat zijn van die momenten dat ik blij ben dat het bij ons goed zit. Daar ben je je meer bewust van en ook wat zuiniger op.’

⁷ Uit internationaal Europees onderzoek blijkt dat aspiranten bij de politie verhoudingsgewijs iets rechtser zijn dan hun leeftijdsgroep in de samenleving (zie Thomassen, 2020).

De waardering voor het eigen leven heeft betrekking op het verleden en het heden. Enkele respondenten zijn hun jeugd meer gaan waarderen, omdat ze zijn opgegroeid in een ‘fijn en veilig nest’. De meeste respondenten refereren bij de waardering voor het eigen leven aan het heden: ouders die leven, gezonde relaties met familie en vrienden, een stabiele financiële situatie en dergelijke. Het is bij sommigen ook een ‘existentiële waardering’. Het politiewerk confronteert hen namelijk met de tijdelijkheid van het leven (zie Schakel, 2020). Respondenten beseffen door hun werk – in het bijzonder door ervaring met incidenten waarbij leeftijdsgenoten zijn overleden – dat het leven zomaar afgelopen kan zijn.

‘Je beseft ook veel meer dat het allemaal zomaar in één keer afgelopen kan zijn. Ik had het altijd al wel een beetje, maar door het straatwerk is het besef gegroeid. Het is niet iets waar ik iedere dag mee bezig ben, maar ik weet bijvoorbeeld nog wel dat ik een reanimatie had van een gast van 23 en toen was ik zelf 22. Toen ik thuis kwam – en [naam vriendin] was er – toen dacht ik wel aan hoe fijn het is als je gewoon iedere dag gezond thuiskomt. Weet je wel, dat soort dingetjes.’

Het besef dat het zomaar afgelopen kan, werkt bij sommige respondenten ook door in hun gedrag in privétijd. Zij gaan bijvoorbeeld vaker op bezoek bij hun opa en oma of andere familieleden, omdat zij weten dat het leven zomaar voorbij kan zijn.

‘Ik merk wel dat ik bijvoorbeeld vaker naar mijn opa en oma ga. Omdat ik weet dat het volgende week ineens anders kan zijn, door je werk.’

11.2 Veranderingen in het sociale netwerk

We hebben de respondenten – tijdens verschillende meetmomenten – gevraagd naar veranderingen in hun sociale netwerk. Dit betreft het sociale netwerk binnen en buiten de politie. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat er sinds zij bij de politie zijn gaan werken veranderingen hebben plaatsgevonden in hun sociale netwerk. Dit zijn veranderingen die volgens hen verband houden met het werken bij de politie.⁸ Deze paragraaf behandelt deze veranderingen. In de eerste subparagraaf staat de invloed van het ‘zijn’ van politieagent op privérelaties centraal. Het gaat dan in het bijzonder om de invloed op de verhoudingen en interacties in het sociale netwerk. De tweede subparagraaf gaat in op het verdwijnen van bestaande vriendschappen als gevolg van het werken bij de politie. De derde subparagraaf gaat over het ontstaan van nieuwe politievriendschappen. Dit doet zich vaker voor dan het verdwijnen van bestaande vriendschappen. In subparagraaf vier beschrijven we veranderingen in de relatie met een partner.

⁸ Deze veranderingen doen zich op verschillende momenten in het socialisatieproces voor: aan het begin van de opleiding, gedurende de opleiding en na afronding van de opleiding. Hier is geen patroon in te herkennen.

11.2.1 *Invloed van het ‘politie zijn’ op de plek in het sociale netwerk*

Aspiranten hebben op het moment dat zij aan de opleiding beginnen veelal een groep vrienden⁹ die niet bij de politie werken. Op het moment dat zij bij de politie gaan, verandert hun status in de vriendengroep op een manier die (vermoedelijk) verschilt van de verandering die gepaard gaat met het aannemen van veel andere banen (zie ook Fielding, 1988). De rode draad hierin is dat zij in de interactie in de vriendengroep centraler komen te staan. Er worden – zeker in hun beginperiode – veel vragen gesteld over wat ze allemaal meemaken in hun werk.

‘Je merkt wel echt dat je bij de politie bent gaan werken. Vooral bij mijn vrienden. Het gaat altijd over mijn werk. Dat vind ik strontvervelend.’

Veel respondenten merken daarnaast dat hun vrienden in de onderlinge gesprekken geregeld aanleidingen of ‘haakjes’ vinden om grappen te maken over de politieagent in hun midden.

‘Dat begon toen ik hoorde dat ik was aangenomen. Mijn vrienden waren blij voor me, maar begonnen natuurlijk direct te ouwehoeren. “Dan ga je ons zeker ook naaien met bonnen schrijven” en “dan ga je alles zeker ineens volgens de regels doen als we een keer biertjes drinken” en dit en dat. Dat is gewoon ouwehoeren, grappen maken.’

Veel respondenten hebben ook de ervaring dat hun gedrag – veel meer dan dat van anderen – in de gaten wordt gehouden. Zij merken al vrij snel dat de waarschuwing die zij op de Politieacademie tot zich hebben genomen – ‘je leeft in een glazen huis’ – niet zonder reden is gegeven.

‘We hadden een feestje van mijn oom en die vroeg aan mij: “Schenk eens een paar borreltjes in.” Dus dat deed ik. En toen zei iemand anders van: “Je bent hier iedereen al die borrels aan het voeren, maar je bent politieagent.” Dus ik zei: “Als hij vraagt of ik borrels in wil schenken, dan mag ik die toch voor hem inschenken.” Gewoon zo’n nutteloze discussie eigenlijk. Ik ken die man ook gewoon en hij bedoelt het ergens als een grapje.’

Een andere veelvoorkomende – en als vervelend gedefinieerde – ervaring van respondenten is dat vrienden of familieleden vertellen over negatieve ervaringen met de politie of over politieoptreden dat in negatieve zin in media aan de orde is gekomen. Soms zijn het ook (negatieve) opvattingen die in meer algemene zin worden geuit. Hun vrienden en/of familieleden lijken te verwachten dat zij hierop reageren. Dit roept bij de respondenten een neiging op om de politie te verdedigen of zich te verantwoorden over het optreden van ‘de’ politie. Aan het begin van hun loopbaan hebben zij dit veel-

9 Waar (politie)vrienden staat, worden vrienden en/of vriendinnen bedoeld.

al gepoogd, maar zij hebben geleerd om er niet of nauwelijks meer op in te gaan. Anderen begrijpen het politiewerk toch niet (zie ook paragraaf 10.2.3).

‘Soms heb je in de vriendengroep ook echt het gevoel dat je verantwoording moet afleggen over wat andere politiecollega’s hebben gedaan. Dus daar heb je niet altijd evenveel zin in. Dat zeg je dan ook gewoon, maar ze gaan er toch op door.’

11.2.2 **Verdwijnen van bestaande vriendschappen**

Een deel van de respondenten geeft aan dat er vriendschappen zijn verdwenen vanwege het werken bij de politie (zie ook Chan, 2003; Fielding, 1988). Er is een onderscheid tussen vriendschappen die min of meer bewust worden beëindigd vanwege de aard van het politieberoep en vriendschappen die verwateren vanwege de omstandigheden die voortvloeien uit het werken bij de politie.

Het beëindigen van vriendschappen is in veel gevallen het initiatief van de respondent. Het doet zich vooral voor bij mannelijke respondenten die in hun vriendengroep te maken hadden met recreatief (hard)drugsgebruik.¹⁰ Zij vinden het omgaan met deze vrienden op gespannen voet staan met hun werk bij de politie (zie ook Chan, 2003). Zij kiezen er daarom – vaak al aan het begin van de opleiding – voor om niet meer met deze personen om te gaan. Dit wordt soms expliciet uitgesproken tegen de betreffende vrienden, maar vaker wordt ervoor gekozen om de vriendschap te laten ‘doodbloeden’.

‘De laatste tijd [ongeveer halverwege de opleiding] is de samenstelling van mijn vriendengroep wel een beetje veranderd. Dit komt doordat ik bij de politie ben gaan werken. Van sommige mensen heb ik wat afstand genomen. [...] In onze vriendengroep heb je bepaalde lui die staan iets anders in het leven. Het zijn geen criminelen of zo, maar ze gaan feestjes waar nog wel eens heel veel drugs worden gebruikt. En die gebruiken zelf ook wel eens wat. Zij nemen mij minder mee en ik heb er zelf minder behoefte aan. [...] In het begin is het wel lastig, maar op een gegeven moment heb je er vrede mee. Ik neem het mezelf of de baas niet kwalijk. De meeste (andere) vrienden begrijpen het ook wel. Voordat ik bij de politie kwam, had ik er ook al wel een mening over, maar nu heeft het ook echt consequenties. Sommige vrienden vinden het overdreven. Maar ik vind mijn werk leuk en ik houd van mijn werk, dus ik ga niet omdat andere personen domme dingen doen mijn baan kwijtraken. Dat gaat mij niet gebeuren.’

Afstand nemen van vrienden die drugs gebruiken, doet zich vooral voor bij het gebruik van harddrugs. Er zijn ook respondenten die aangeven dat zij vrienden hebben die ‘af en toe een jointje roken’ en hierin vooralsnog geen reden zien om de vriendschap te beëindigen. Het omgaan met deze situatie wordt wel lastig gevonden. Het ge-

10 In een enkel geval betreft het dealen van harddrugs.

bruik van softdrugs is voor hen – mede vanwege het gedoogbeleid in Nederland – een enigszins grijs gebied in de (morele) oordeelsvorming. Het beëindigen van een vriendschap vanwege softdrugsgebruik voelt daarom als een radicale stap. Deze twijfel lijkt zich bij vrienden die (regelmatig) harddrugs gebruiken niet of in ieder geval in veel mindere mate voor te doen. Die grens is voor de betreffende respondenten veelal duidelijk.

De vriendschappen van respondenten verdwijnen niet alleen vanwege gedragingen van vrienden, maar soms ook vanwege negatieve opvattingen die vrienden over de politie hebben. Diverse respondenten hebben aangegeven dat zij geen zin meer hebben om met dergelijke ‘vrienden’ om te gaan.

‘Ik spreek een aantal mensen uit mijn vriendenkring niet meer, omdat ze negatief staan tegenover de politie. Dan ben je voor mij gewoon uit mijn vriendenkring. Maar goed, daar had ik daarvoor toch al minder contact mee, dus dat was dan toch het druppeltje dat nodig was.’

Er zijn ook enkele respondenten bij wie vriendschappen zijn beëindigd als gevolg van het initiatief van hun vrienden. De belangrijkste reden hiervoor lijkt te zijn dat sommige vrienden dingen doen die maken dat ze liever geen vriend om zich heen hebben die bij de politie werkt. De (enkele) respondenten bij wie dit speelt, vinden dit niet vervelend, want het omgaan met zulke vrienden past niet bij het beroep dat ze hebben gekozen. Tegelijkertijd valt het sommige respondenten op dat hun vrienden ten aanzien van ‘de’ politieagent geen onderscheid kunnen maken tussen werk en privé. Zij leven weliswaar (tot op zekere hoogte) in een glazen huis, maar dit wil niet per definitie zeggen dat zij in hun privétijd ook voortdurend het gedrag van anderen beoordelen en begrenzen. Hun vrienden kunnen hier echter wel van uitgaan.

‘Er zijn wel een paar vrienden met wie ik weinig contact meer heb, omdat ik bij de politie zit. Denk ik. Het is natuurlijk ook de vraag in hoeverre dat dan echte vrienden zijn. Ze kunnen dingen niet zo goed los van elkaar zien. Ik bedoel, iedereen heeft te maken met werk en privé. En doordat ik bij de politie werk, kan ik sommige dingen in privétijd echt niet door de vingers zien, maar dat zegt ook wel iets over hoe je dus als persoon bent. Want ik zie natuurlijk heel veel dingen gewoon door de vingers in mijn vrije tijd, omdat ik dan gewoon vrij ben. Maar als je dat verschil niet kunt zien, dan weet ik ook wel wat voor vriend je dan eigenlijk bent.’

Soms krijgen respondenten in hun privétijd te maken met situaties waarin zij rekening moeten houden met het gegeven dat zij bij de politie werken. Dit kan er vervolgens toe leiden dat vrienden dit gedrag afkeuren. Een van de respondenten heeft tijdens het uitgaan meegemaakt dat zijn vriend ruzie kreeg. Hij heeft zijn vriend tegengehouden om verder geweld te gebruiken, maar dit werd hem niet in dank afgenomen, omdat het als ‘in steek laten’ werd ervaren.

'Ik heb een vriend van mij verloren, die met uitgaan per se wilde vechten. Ik heb gezegd dat ik dat niet kan doen. Ik had een klap van een van die anderen gehad en mijn vriend had er een uitgedeeld. Ik zei dat het zo prima was, we staan quitte. Maar hij wilde doorgaan. Wij zijn wel samen weggelopen en ik heb hem ook verteld waarom ik die keuze heb gemaakt. Hij heeft een universitaire diploma en een dikke baan en hoeft zich nergens zorgen over te maken. De politie is voor mij een kans om nog iets van mijn leven te maken. Hij was stil, maar hij zei dat hij het wel snapte. En toen werd ik de volgende dag door zijn broer opgebeld. Dat ik hem in de steek had gelaten en hij me niet meer behoefde te zien. En hij vroeg zich af of ik mijn collega's ook zo in de steek liet. Dus ik zei: "Waar heb je het over, ik ben toch niet om de hoek gaan staan wachten terwijl hij in elkaar werd geslagen?" Hij zei dat ik laf was. Ik heb gezegd dat ik het laf vond dat hij niet zelf opbelt. Maar ja, zo ben ik dus best wel een goede vriend verloren.'

In het kader van het beëindigen van vriendschappen kan tot slot worden opgemerkt dat een enkele respondent vanuit de politieorganisatie is gewezen op de mogelijke gevolgen van het omgaan met bepaalde vrienden. Het betreft vrienden die (hard)drugs gebruiken.

'Ik heb destijds [ongeveer een jaar na de start van de opleiding] afstand genomen van vrienden, maar misschien is dat alleen maar goed geweest. Ik had vrienden die bijvoorbeeld op een festival wel eens drugs gebruikten. Dat was dus via-via bij de baas terechtgekomen. Toen werd wel tegen mij gezegd van: "Weet wel wie je vrienden zijn en hoe mensen daarnaar kijken." Dus daar heb ik toen wel bewust wat afstand van moeten nemen.'

Naast het beëindigen van vriendschappen is er – zoals eerder aangegeven – sprake van vriendschappen die verwateren vanwege de omstandigheden. Deze omstandigheden hebben betrekking op het werken in een 24/7-rooster. Dit heeft invloed op het sociale leven van respondenten (zie paragraaf 9.2.1). Vrienden die naar school gaan of een negen-tot-vijf-baan hebben, leven in een ander ritme dan politieagenten in een 24/7-rooster. Het 'politieritme' heeft tot gevolg dat het moeilijker wordt om vriendschappen met mensen buiten de politie te onderhouden. Dit doet zich vooral na de opleiding voor, omdat er dan continu in een 24/7-rooster wordt gewerkt.

'Vroeger ging je gezellig met z'n allen naar de kroeg en weet ik wat allemaal. Voor mij is dat nu lastig bij te houden als werkende die in de nacht en in het weekend ook moet werken. Daarin raak je wel wat mensen kwijt. Maar ja, je hebt allemaal fasen in je leven met mensen die erin en eruit gaan. Onderaan de streep zijn er maar echt drie of twee met wie het contact echt blijft. En dat is niet erg, want dat zijn de mensen bij wie ik me het fijnst voel. Waar ik de beste band mee heb, dus dat is prima.'

Het is – tot slot – van belang te benadrukken dat het verdwijnen van vriendschappen buiten de politie en het ontstaan van nieuwe vriendschappen binnen de politie deels

‘communicerende vaten’ zijn. Bepaalde houdingen en gedragingen van vrienden in combinatie met praktische omstandigheden zorgen soms voor verwijdering van niet-politie vrienden, terwijl tegelijkertijd overeenkomsten in houding en gedrag én praktische omstandigheden voor toenadering zorgt van collega’s. Dit leidt ertoe dat bij een deel van de respondenten vrienden van buiten de politie min of meer worden ‘vervangen’ door vrienden van binnen de politie.

De respondent geeft tijdens het eerste (diepte)interview (hij is op dat moment net klaar met de opleiding) aan dat zijn vriendengroep van vroeger (bestaande uit achttien jongens) nog wel bestaat, maar hij is wel ‘een stuk selectiever geworden’. Hij spreekt en ziet drie of vier jongens nog regelmatig. De anderen interesseren hem niet zoveel meer. ‘Dit heeft ermee te maken dat zij opvattingen hebben die haaks staan op het politiewerk. En ook die onregelmatigheid in mijn werk vinden zij maar gek. Je merkt gewoon dat politievrienden, zo noem ik ze maar even, hetzelfde doel hebben en weten hoe het is om daar te werken, dus daar kun je wat makkelijker je verhaal kwijt. Je houdt er ook dezelfde humor op na.’ Tijdens het derde interview (hij is nu ongeveer anderhalf jaar klaar met de opleiding) geeft hij aan dat hij zijn oude vrienden minder is gaan zien. Hierbij speelt ook mee dat hij inmiddels vader is geworden en zijn vrienden veelal nog geen kinderen hebben. Hij zegt: ‘Dus wat dat betreft is het sociaal nu wel wat minder. Maar mijn sociale leven met collega’s is alleen maar meer geworden. Die spreek ik steeds regelmatig en zie ik ook nog steeds iedere week [*onder andere vrienden van de opleiding*]. Dus dat zijn meer mijn vrienden dan mijn oude vrienden vanuit de burgermaatschappij, zo noem ik het maar even.’

11.2.3 *Ontstaan van nieuwe vriendschappen*

Bij een behoorlijk deel van de respondenten zijn nieuwe vriendschappen met politiecollega’s ontstaan. Dit wil in het kader van dit onderzoek zeggen dat een respondent buiten werktijd regelmatig omgaat met (bepaalde) politiecollega’s. Er vindt dan een toename plaats van het aantal politievrienden in het sociale netwerk van de politieagent (zie ook Nieuwkamp, Kouwenhoven & Krommendijk, 2007). De politie komt – met andere woorden – centraler te staan in het sociale leven van de (aspirant) politieagent (Fielding, 1988).

De vriendschappen ontstaan in de eerste plaats in de klas van de Politieacademie (zie ook paragraaf 5.3.1). De politieopleiding is in de ogen van veel respondenten geen ‘gewone’ opleiding. Je bent als klas veel meer een collectief dan dat zij tijdens andere opleidingen hebben ervaren. Dit draagt bij aan het creëren van vriendschappen in de klas. Anders gezegd: de Politieacademie is een sociale context waarin sterke relatievorming tussen studenten plaatsvindt (zie ook Doreian & Conti, 2017). Het gaat vaak om enkele klasgenoten met wie een goede ‘klik’ is en met wie in privétijd wordt omgegaan. Deze klasgenoten worden na verloop van tijd als vrienden beschouwd (zie ook Chappell & Lanza-Kaduce, 2010; Doreian & Conti, 2017; Obst & Davey, 2003).

'Ik heb met drie klasgenoten vanaf het begin een goede klik. Die band is nog sterker geworden toen we naar Leusden gingen [verandering van onderwijslocatie] en met corona kwamen te zitten. Toen zijn we elkaar echt gaan opzoeken om samen opdrachten te maken. We komen nu [paar maanden na afronding opleiding] nog maandelijks bij elkaar over de vloer. Er is echt vriendschap ontstaan.'

Voor de vriendschappen die in de klas ontstaan, geldt dat ze bij sommige respondenten na afronding van de opleiding sterk in intensiteit afnemen (zie ook Fielding, 1988). De politievrienden zijn in andere basisteams geplaatst en/of er hebben andere veranderingen plaatsgevonden die maken dat het contact (sterk) afneemt. De betreffende respondenten vinden dit jammer, omdat ze hecht met elkaar waren.

'We waren heel hecht met elkaar, maar het contact is wel echt minder geworden [ongeveer een jaar na afronding opleiding]. Het is toch een beetje: uit het oog is uit het hart. Er zijn nog twee of drie voormalig klasgenoten met wie ik af en toe afspreek.'

Het basisteam is de tweede context waarin nieuwe vriendschappen ontstaan. Deze vriendschappen lijken vooral te ontstaan na afronding van de opleiding. De beginnende politieagent wordt dan in een basisteam geplaatst en gaat daar (veelal) fulltime aan de slag (zie ook paragraaf 7.1.2). Dit heeft tot gevolg dat er veel tijd met collega's wordt doorgebracht, ook op de momenten dat het overgrote deel van de Nederlandse bevolking thuis op één oor ligt (zie ook Van Hulst, 2013). De ervaringen van respondenten maken duidelijk dat zij hun collega's vooral leren kennen door 'samen op de auto te zitten'. Daar komen de gesprekken op gang over wie je bent en hoe je bent. Daarnaast wordt er een reservoir aan gezamenlijke ervaringen in het politiewerk opgebouwd (zie ook Fielding, 1988). Zo ontwikkelen zich, veelal met enkele collega's (zie ook Chan, 2003), vriendschappen.

'Naarmate je meer diensten met collega's hebt gedraaid, ga je een soort kring van mensen om je heen vormen die dezelfde interesses hebben. Dus ik heb vijf of zes collega's die dezelfde interesses hebben als ik zeg maar, in de zin van games die we spelen of eten waar we van houden. Wij zijn een WhatsAppgroep gestart. Beetje ouwehoeren met elkaar. Dat is uitgebloeid tot een vriendschap. Dus we doen wel af en toe wat met elkaar. Uit eten, een filmpje kijken of zoiets. Wanneer we tijd hebben, spreken we af. Soms wel een paar keer in de week.'

De mate waarin 'politievrienden' met elkaar contact hebben in privétijd loopt uiteen. Van 'af en toe' – via wekelijks – naar dagelijks. Er worden uiteenlopende activiteiten ondernomen. Terugkerende activiteiten zijn samen eten en drinken, uitgaan, verjaardagen vieren, films kijken, (online) gamen en sporten. Soms wordt er ook gezamenlijk op vakantie gegaan, in het bijzonder op wintersport. Een deel van de respondenten komt ook regelmatig bij hun politievrienden thuis.

'Er zijn nog steeds twee jongens uit mijn klas die ik regelmatig spreek en zie. Wij hebben dezelfde doelen [dienst speciale interventies] en trainen samen. Bijna iedere week wel een keer. We komen ook bij elkaar thuis. Ik heb er echt vriendschappen aan overgehouden.'

De respondenten benoemen vrijwel allemaal dat politievrienden als voordeel hebben dat zij het werk begrijpen. Dit maakt dat er over het werk kan worden gesproken (zie ook paragraaf 10.2.3). Met het benoemen van dit voordeel wordt impliciet ook een uitspraak gedaan over de vrienden die niet bij de politie werken. De niet-politiële vrienden begrijpen het werk niet en dat maakt het op dit gebied lastige gesprekspartners. Ook in de politiehumor zijn de niet-politiële vrienden niet thuis (zie paragraaf 10.2.1). Sommige respondenten geven aan dat dit zorgt voor verwijdering ten opzichte van deze vrienden en soms ook van familie.

'Ik had voordat ik met dit werk begon niet verwacht dat ik een beetje meer afstand zou krijgen ten opzichte van mijn vrienden en familie zeg maar. Ik heb het gevoel dat zij mijn werk niet helemaal begrijpen en het ook niet zo leuk vinden als dat ik had gedacht. [...] Als ik dan bepaalde dingen heb meegemaakt en ik wil die delen, dan kan dat wel, maar daar wordt soms wel apart op gereageerd. Ik vertelde bijvoorbeeld een keer over dat ik mijn vuurwapen moest trekken en toen zij een vriendin dat ze liever niet heeft dat ik dit soort dingen vertel. Daardoor kan ik mijn ei niet echt kwijt. Dat gaat met collega's een stuk gemakkelijker. [...] Het is ook gewoon de politiecultuur. De grapjes en de dingen. Die kun je thuis ook niet maken. Dat wordt ook niet gesnapt.'

De ervaring dat 'anderen' het politiewerk en alles wat erbij komt kijken niet of nauwelijks (kunnen) begrijpen, is bij sommige respondenten van invloed op met wie zij samenleven. Daarover gaat de laatste subparagraaf van dit hoofdstuk.

11.2.4 **Invloed op partnerrelaties**

Het werken bij de politie heeft op twee manieren invloed op de partnerrelaties van respondenten. Er is een klein aantal respondenten dat aangeeft dat hun (nieuwe) beroep heeft bijgedragen aan het 'uitgaan' van hun relatie. Daarnaast is er een groter aandeel respondenten dat diens nieuwe partner binnen de politieorganisatie heeft gevonden. Beide gaan in sommige gevallen samen.

In de vorige paragraaf is beschreven dat veel respondenten de indruk hebben dat zij zijn veranderd door het werken bij de politie. Dit wil zeggen dat veranderingen hebben plaatsgevonden in hun houding en gedrag die ook in hun privéleven merkbaar zijn. Deze veranderingen zijn divers van aard, waaronder: emotionele verharding, altijd door een politiebril kijken, negatiever kijken naar mens en samenleving, volwassener in gedrag en directer communiceren. De veranderingen die aspiranten en beginnende politieagenten doormaken, kunnen eraan bijdragen dat zij relationeel verwijderd ra-

ken van een partner en dat de relatie uitgaat. Vanuit het perspectief van de (betreffende) respondenten komt dit vooral doordat zij sneller volwassen zijn geworden dan hun partner en behoefte hebben gekregen aan andere gesprekken dan hun partner wil of kan voeren.

‘Mijn relatie is ook uitgegaan doordat ik ben veranderd. Als je praat over je werk, dan gaat dat gemakkelijker als je een beetje hetzelfde werk doet. Anders ga je dingen uitleggen die iemand niet begrijpt. En als de gesprekken dan wat oppervlakkig blijven, dan is dat lastig. Het hoeft niet altijd serieus te zijn, maar het moet wel kunnen. Maar ik wilde haar ook behoeden voor dingen en het was frustrerend dat ze dat niet snapte. Ik had zoiets van: “Luister nou gewoon als ik zeg dat je je tas dicht moet doen.” [i.v.m. diefstal]. Als ik niet bij de politie had gezeten, had ik daar niets van gevonden. Maar nu zit je al verder te denken, weet je wel. Het wordt je aangeleerd, dus dat neem je mee.’

Bovenstaande respondent haalt een punt aan dat een rode draad is in de ervaring van de politieagent in de interactie met diens partner (van buiten de politie): de partner is volgens de politieagent niet of nauwelijks in staat om te begrijpen wat het politiewerk is en wat het met je doet. Hierdoor voelt de politieagent zich in de interactie met diens partner onbegrepen, ook wel uitgedrukt met ‘je ei niet kwijt kunnen’.

‘Mijn eerste reanimatie was wel een ervaring. Alles kwam tegelijkertijd. Dat is me heel erg bijgebleven. Ik moest echt midden in die emotie [van allemaal familieleden] reanimeren. Ik had toen nog een andere relatie en mijn vriendin had toen geen idee van hoe dat was. En dan kom je thuis om erover te praten en dan krijg je meerdere vragen, zo van: “Klopt het dan dat je ribben breekt?” [bij reanimeren]. Toen dacht ik wel: “Jij hebt geen idee.” Dat was toen heel frustrerend, dat ik daar thuis niets mee kon.’

De behoefte om in het ‘zijn’ van politieagent begrepen te worden, lijkt dan ook de belangrijkste oorzaak te zijn van het ontstaan van partnerrelaties binnen de politie. Een deel van de respondenten heeft binnen de politie diens huidige partner ontmoet. Bij een enkeling ontstond deze relatie al in de klas, maar bij het overgrote deel heeft dit plaatsgevonden in het basisteam.¹¹

‘We hebben elkaar ontmoet bij de politie en wonen nu ook samen [ongeveer halverwege de opleiding]. Dat gebeurt heel veel. Het komt denk ik doordat je elkaar begrijpt in wat je doet. Dat vind ik heel erg fijn, om het daarover te hebben. We proberen dat niet te veel te doen, want anders wordt het ook zo’n politiegesprek thuis. Maar het is wel met heel veel dingen dat je elkaar begrijpt, al is het maar met iets als overwerken. Als hij om halftien stuurt dat hij een aanhouding heeft, dan weet ik dat die niet voor

11 Als ze allebei nog in een basisteam werken, worden daar afspraken over gemaakt, bijvoorbeeld in termen van planning (niet dezelfde dienst draaien of minimaal niet samen op een auto).

‘twaalf uur thuis is, dus daar hoef ik niet op te rekenen. Daar heb ik dan alle begrip voor. En ook met heftige incidenten. Je weet van elkaar hoe het is. Daar kun je dan over praten. Dat vind ik fijn.’

De ervaring van bovenstaande respondent is in behoorlijke mate representatief voor de ervaringen van respondenten die een partner hebben die bij de politie werkt. Het belangrijkste voordeel van een dergelijke relatie is volgens hen het wederzijdse begrip: begrijpen wat het politiewerk inhoudt en wat het met je doet (zie ook Schakel, 2020). Dit begrip is belangrijk voor wat betreft de praktische aspecten – het werken in een 24/7-rooster en overwerken – maar vooral bij het meemaken van heftige incidenten. Met elkaar praten over de ervaringen wordt gezien als een onderdeel van het goed omgaan met deze incidenten (zie ook paragraaf 6.3.6).

‘We proberen thuis niet alleen maar over de politie te praten. Maar als je een heftig incident hebt meegemaakt, dan is het natuurlijk top om met iemand te praten die je volledig begrijpt of het zelf ook heeft meegemaakt. Dus dat is bij ons zeker wel een plus.’

Een tweede rode draad in de ervaringen wordt ook genoemd door bovenstaande respondent: ‘we proberen thuis niet alleen maar over de politie te praten’. Verschillende respondenten – die wel en geen partner bij de politie hebben – merken op dat ‘politie-partners’ het risico hebben dat het thuis te veel over het politiewerk en de politie gaat. Dit maakt het (nog) moeilijker om los te komen van het werk. Daarnaast heeft het als potentieel nadeel dat de partners elkaar versterken in de ‘politiemanier van kijken’. Wanneer jouw partner ook bij de politie werkt, kom je minder in aanraking met ervaringen en perspectieven van buiten de politie. Verschillende respondenten hebben vanwege dit risico aangegeven dat zij liever geen partner binnen de politie (zouden) willen. Een enkeling is hier gedurende het onderzoek op teruggekomen.

De respondent geeft tijdens het tweede (diepte)interview (ruim een jaar na afronding opleiding) aan dat hij graag een partner wil hebben die niet bij de politie werkt. Als je partner ook bij de politie werkt, dan blijf je erin zitten. ‘Dan gaat het altijd over werk, over de slechte dingen in de samenleving, terwijl er ook zoveel goede dingen gebeuren.’ Ruim een jaar later vertelt hij tijdens het derde diepte-interview dat hij een vriendin heeft en ze werkt bij de politie. Het is een studente in het basisteam. Hij vertelt het volgende: ‘Mijn gedachte was inderdaad altijd om geen partner te hebben met dezelfde baan als ik. Ik wil graag een zo groot mogelijk perspectief hebben en niet alleen maar gefocust zijn vanuit de politie. [...] Dus we hebben ook wel besproken dat we niet op hetzelfde basisteam moeten gaan werken. Want ze is nog bezig met de opleiding, ze is bijna klaar, dus een van ons moet weg. Ik wil niet dat we elkaar dan ook nog constant zien op het werk. Ik wil nieuwe informatie. Zij wil misschien toch naar de recherche in plaats van de noodhulp. Nou, heel erg mooi.’ Tijdens het laatste diepte-interview (weer ruim een jaar later) vertelt hij dat een relatie met iemand die ook bij de politie werkt

wel als voordeel heeft dat je elkaar begrijpt. Ze hebben wel afgesproken om het thuis niet de hele tijd over de politie te hebben. Zijn vriendin werkt inmiddels bij het team mensenhandel (recherche) van de politie, dus dat is volgens hem toch anders dan het basisteam. Hij vervolgt: 'We vragen gewoon: "Hoe was je dag en wat heb je gedaan?" En dan kun je erover meepraten en dat is wel fijn. Dat je niet helemaal in het duister tast en geen idee hebt waar de ander het over heeft. Daarnaast proberen we het ook gewoon echt over andere dingen te hebben en andere dingen te bekijken, ook qua series of wat dan, om zo min mogelijk extra invloed vanuit de politie te hebben op ons leven.'

In deze paragraaf is in kaart gebracht of en hoe het sociale netwerk van respondenten is veranderd tijdens de ruim vier jaar waarin onze dataverzameling heeft plaatsgevonden. De rode draad in de ervaringen van een groot deel van de respondenten is dat het werken bij de politie zorgt voor veranderingen in het sociale netwerk. Deze veranderingen hebben met elkaar gemeen dat 'de' politie dominantier wordt in het sociale netwerk. Vriendschappen van voorheen verdwijnen en er komen 'politievriendschappen' voor terug. Soms wordt er een partner binnen de politie gevonden. De voornaamste factor die in deze veranderingen een rol lijkt te spelen, is dat politie een wereld op zich is. Een wereld die alleen 'echt' kan worden begrepen als je er onderdeel van bent.

Deel IV Conclusies en reflecties

12 Conclusies en reflecties

De voorgaande hoofdstukken hebben laten zien dat het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie een thema is met vele dimensies en lagen. In dit laatste hoofdstuk behandelen we de conclusies en reflecties. Paragraaf 1 gaat in op de conclusies. Dan volgen twee paragrafen met reflecties: reflecties op het onderzoeksproces en reflecties op de onderzoeksuitkomsten. We ronden het boek af met een uitleiding.

12.1 Conclusies

Dit onderzoek is vertrokken vanuit een globale vraagstelling: hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie? Op basis van theorie over organisatorische socialisatie is vervolgens onderscheid gemaakt in vier elementen die relevant zijn bij het doen van onderzoek naar organisatorische socialisatie: de uitkomsten, het proces, de context en het individu. In deze paragraaf wordt deze vierdeling gebruikt voor de conclusies. Het proces en de context worden – vanwege de grote mate van (empirische) overlap – samengenomen.

12.1.1 *Uitkomsten van organisatorische socialisatie*

In hoofdstuk 2 zijn nieuwkomers in een organisatie vergeleken met ‘vreemdelingen’, die moeten leren hoe ze vaardig worden in de uitvoering van het werk en hoe zij zich behoren te gedragen om een geaccepteerd lid van de organisatie te worden. In het socialisatieproces ontwikkelt de nieuwkomer de (sociale) kennis en vaardigheden om bekwaam te worden in de rol en te integreren in de organisatie.

Dit onderzoek toont hoe nieuwkomers stapsgewijs de rol van politieagent zijn gaan aannemen. Toen zij de eerste keer met het uniform de straat op gingen, voelden zij zich een burger in een uniform. Gedurende de opleiding zijn zij zich steeds meer gaan identificeren met de rol van politieagent en zich hiernaar gaan gedragen. Bij de een ging dit gemakkelijker dan bij de ander. Sommige respondenten hebben bijvoorbeeld enige tijd ongemak ervaren in de bejegening van burgers, omdat wat van hen gevraagd werd nog relatief ver van hen afstond. Na verloop van tijd (na de opleiding) ontwikkelt de politieagent een eigen werkstijl en ontstaan er automatismen in de uitvoering van het politiewerk: de politieagent hoeft minder bewust na te denken over hoe het politiewerk wordt uitgevoerd, heeft minder twijfel over het eigen handelen en ervaart minder spanning. Het politiewerk voelt ‘vertrouwd’ en gaat tot op zekere hoogte ‘vanzelf’. In

een geleidelijk proces van steeds een beetje meer identificatie en bekwaamheid maakt de nieuwkomer zich de politierol eigen.

Ook de sociale integratie – lid worden van de politieorganisatie – is een geleidelijk proces. De beginnende aspirant ‘kijkt de kat uit de boom’ in het basisteam en constateert dat de omgang met elkaar binnen de politie een aantal ‘vreemde’ kenmerken heeft, waaronder de humor die met elkaar wordt uitgewisseld. Naarmate de opleiding vordert en zeker nadat de opleiding is afgerond, neemt de participatie in de gesprekken op de werkvloer toe. De nieuwkomer spreekt zich meer uit in de groep, gebruikt de taal die binnen de politiewereld gebruikelijk is en doet in meer of mindere mate mee in de humor. In dit proces worden (ook) de basisveronderstellingen over de aard van het politiewerk en de politiewereld eigen gemaakt. Bepaalde overtuigingen worden een vanzelfsprekend onderdeel van hun manier van kijken en spreken, waaronder: ‘het politiewerk is onvoorspelbaar’, ‘je leert het in de praktijk’, ‘je bent familie’, ‘je begrijpt het alleen als je er een onderdeel van bent’ en ‘het werk is mooi, maar de organisatie niet’. Het eigen maken van deze overtuigingen is essentieel voor de sociale integratie.

Na verloop van tijd voelt de aspirant zich (veelal) in toenemende mate onderdeel van de politieorganisatie in het algemeen en in het basisteam in het bijzonder. Meer dan bij rolbekwaamheid doen zich bij de sociale integratie verschillen voor tussen individuen (zie ook paragraaf 12.1.3). Voor de een is het ‘best wel vanzelfsprekend om te passen in dat politiecultuurtje’. Er zijn echter ook respondenten die jaren na afronding van de opleiding nog ambivalente gevoelens ervaren over hun lidmaatschap: in welke mate past het bij mij en hoor ik er echt bij? Niet iedereen voelt zich in dezelfde mate thuis in de politieorganisatie. Niet iedereen heeft in dezelfde mate het gevoel dat je jezelf kunt zijn in de politieorganisatie. Niet voor iedereen is de politie-collegialiteit in gelijke mate bereikbaar (zie ook Governance & Integrity, 2024). Hierbij moet worden opgemerkt dat ‘de’ politieorganisatie maar tot op zekere hoogte bestaat. Er zijn verschillen tussen organisatieonderdelen (zie paragraaf 12.1.2).

De transformatie van burger naar politieagent uit zich niet alleen in de wereld van de politie. Het ‘zijn’ van politieagent is voor velen geen ‘jas’ die na de dienst wordt uitgedaan: de nieuwkomer verandert in meer of mindere mate als persoon en deze verandering is ook voor mensen in hun privéomgeving merkbaar. Veelvoorkomende veranderingen zijn emotionele verharding, het ontwikkelen van een negatiever mensbeeld en meer directer of opener communiceren. Sommige nieuwkomers gaan negatiever denken over burgers met een migratieachtergrond en schuiven in hun politieke voorkeur op naar rechts. Het is zeer waarschijnlijk dat de aard en omvang van deze veranderingen ook worden beïnvloed door het sociale netwerk in de privéomgeving. Voor een deel van de nieuwkomers geldt dat hun sociale netwerk in de privéomgeving verandert door het werken bij de politie. Het aandeel collega’s in het sociale netwerk neemt – onder andere als gevolg van de wens om door de ander begrepen te (kunnen) worden (zie

basisveronderstellingen) – toe en het aandeel niet-politiële vrienden neemt af. Dit maakt dat de manieren van kijken en doen van de politiewereld dominanter worden.

12.1.2 *Proces en context van organisatorische socialisatie*

In de literatuur wordt het socialisatieproces beschouwd als een leerproces waarin nieuwkomers leren om hun rol te vervullen en leren welke houdingen en gedragingen vereist zijn om een goed functionerend lid van een organisatie te worden. Dit proces vindt plaats in verschillende fasen: de fase voordat de nieuwkomer binnentreedt (anticipatiefase), de fase waarin de nieuwkomer eerste ervaringen opdoet (ontmoetingsfase), de fase waarin de nieuwkomer zich aanpast aan de functie en de organisatie en steeds meer een ‘insider’ wordt (aanpassingsfase) en de fase waarin de nieuwkomer een volwaardig lid van de organisatie is en volledig is geïntegreerd in de functie en de organisatie (stabiliseringsfase).

Vanuit het perspectief van de nieuwkomer wordt het socialisatieproces binnen de politie vooral gekenmerkt door uiteenlopende overgangsmomenten die voor hen veel (symbolische) betekenis hebben. In de literatuur worden dit *boundary passages* genoemd (zie paragraaf 2.2.2). Hierbij kan worden gedacht aan het voor het eerst dragen van het uniform, het kamp bij de start van de opleiding, voor het eerst met het uniform de straat op, het gebruik van het vuurwapen (oefenen), de verandering van derde naar tweede ‘man’ op de auto, de ‘eerste keren’ in de uitvoering van het politiewerk (zoals bekeuren en aanhouden), het meemaken van en handelen bij ingrijpende incidenten en de bevordering van aspirant naar politieagent. Deze overgangsmomenten maken dat de nieuwkomer steeds een beetje meer voelt, denkt en doet als politieagent. Het zijn tegelijkertijd veelal momenten die met ambivalente gevoelens over de eigen bekwaamheid en sociale status gepaard gaan (zie ook Fielding, 1988). De nieuwkomer is trots op het dragen van het uniform en heeft aan het begin ongemak bij het dragen ervan (‘ik voel me nog een burger’). De nieuwkomer wil ingrijpende incidenten meemaken en heeft onzekerheid over hoe die daarop zal reageren. De nieuwkomer kijkt ernaar uit om de status van aspirant achter zich te laten en is onzeker of die de status van (hoofd)agent waar kan maken.

Op basis van de ervaringen van de respondenten kunnen we verder concluderen dat er binnen de politieorganisatie sprake is van een gestructureerd, geformaliseerd en geïnstitutionaliseerd socialisatieproces. Dit wil zeggen dat de organisatie de nieuwkomer relevante kennis en ervaringen aanreikt voor de uitoefening van het beroep en de sociale integratie. De nieuwkomer heeft weliswaar zelf veel te ontdekken, maar wordt hierbij niet in het diepe gegooid. Het is een begeleid en geleidelijk proces waarin vooral de praktijkcoach (tijdens de opleiding) en de directe collega’s (na de opleiding) in het basisteam een belangrijke rol spelen. De nieuwkomer kijkt vooral naar hen om te leren wat nodig is voor de politierol en de sociale integratie. De (micro)context van het basisteam is daarmee een bepalende context voor het socialisatieproces van de nieuwko-

mer. ‘Het’ basisteam bestaat echter niet. Er bestaan tussen basisteams (aanzienlijke) verschillen in de wijze waarop de politierol wordt uitgeoefend en in de manier van omgaan met elkaar. Een basisteam in een plattelandsg gebied is anders dan in een stedelijk gebied. Een basisteam in een middelgrote stad is anders dan een basisteam in de binnenstad van een van de grote steden. Deze verschillen zijn relevant voor het socialisatieproces en de uitkomsten ervan.¹ In het ene basisteam is het ontwikkelen van een meer verticale, directieve werkstijl waarschijnlijker dan in het andere basisteam. In het ene basisteam is ‘haantjesgedrag’ dominanter dan in het andere basisteam. Het ene basisteam vraagt van een specifieke nieuwkomer (zie ook paragraaf 12.1.3) dus ook meer of minder aanpassingsvermogen dan het andere basisteam. De variëteit binnen basisteams – en breder: organisatieonderdelen – maakt ook dat vrijwel alle respondenten na verloop van tijd diens plek binnen de politieorganisatie hebben kunnen vinden.

12.1.3 *Individu in organisatorische socialisatie*

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat ieder individu een eigen ‘socialisatiepad’ bewandelt dat tot eigen uitkomsten leidt. Er zijn in zowel de uitkomsten als in het proces overeenkomsten tussen individuen aanwezig, maar op een lager detailniveau manifesteren zich vooral verschillen.

In de uitvoering van het politiewerk betreffen deze verschillen vooral de werkstijl van het individu. Iedere politieagent ontwikkelt tot op zekere hoogte een eigen identiteit in de uitvoering van het politiewerk. Dit is bij velen een (pro)actief proces waarin wordt gewerkt aan het eigen ‘zijn’ als politieagent binnen de bandbreedtes die gelden binnen de politieorganisatie als geheel en het basisteam in het bijzonder (zie paragraaf 12.1.2). Dit ontwikkelingsproces vindt vooral plaats in de jaren na afronding van de opleiding, omdat de nieuwkomer zich in die periode tot op zekere hoogte onafhankelijker voelt dan gedurende de opleiding. De nieuwkomer is minder bezig met de verwachtingen van anderen en meer met de vraag wat voor een politieagent die wil zijn. Deze toenemende onafhankelijkheid – die ook illustreert dat socialisatie geen lineaire, opgaande lijn is van ‘meer aanpassing’ (zie paragraaf 2.2.2) – leidt tot variatie in de wijze waarop politieagenten naar de uitvoering van het politiewerk kijken en het politiewerk uitvoeren. Anders gezegd: het ontwikkelingsproces leidt tot verschillende ‘typen’ politieagenten (zie ook Muir, 1977). Ook in het proces van sociale integratie doen zich verschillen voor. Op het niveau van de eerdergenoemde basisveronderstellingen zijn er veel overeenkomsten tussen individuen – want het eigen maken van deze basisveronderstellingen lijkt een noodzakelijke randvoorwaarde voor sociale integratie – maar op ‘bovenliggende niveaus’ manifesteren zich meer verschillen. Voor iedereen geldt dat er aansluiting zal moeten worden gevonden bij de interne interactieprocessen; de wijze waarop dit gebeurt, is divers. De een ontwikkelt zich bijvoorbeeld tot een bedreven

1 Dit leidt (dus) ook tot het inzicht dat ‘plaats’ (spatieel) naast ‘tijd’ (temporeel) een belangrijke invalshoek is voor (onderzoek naar) het socialisatieproces (zie ook Fekjaer & Petersson, 2020).

‘grappenmaker’ die sterk aanwezig is in interactieprocessen, terwijl de ander zich in veel mindere mate uit of dit vooral doet binnen het ‘koppel’ en minder in de groep.² Kortom: het socialisatieproces leidt niet tot een en dezelfde collega in de omgang.

Een relevante vraag is hoe de verschillen tussen individuen kunnen worden begrepen. Op basis onze kwalitatieve analyse kan deze vraag indicatief worden beantwoord. De verschillen tussen individuen lijken in de eerste plaats te maken te hebben met het verschil in achtergrond of vertrekpunt tussen nieuwkomers. De primaire socialisatie van de nieuwkomers is verschillend verlopen en er is veel variëteit in de ervaringen die de nieuwkomers vervolgens in hun privéleven en professionele leven hebben opgedaan. Anders gezegd: je bent al iemand op het moment dat je solliciteert, het selectieproces doorloopt, wordt aangenomen en de wereld van de politie binnentreedt.³ De nieuwkomer laat diens eerdere (vormende) ervaringen niet achter bij de deur van het politiebureau, maar neemt deze mee in het socialisatieproces waarin het ‘zijn’ zich verder ontwikkelt (zie ook Denkers, 2001b). Dit heeft invloed op het verloop van het socialisatieproces (zie ook Rowe, 2023). Dit uit zich onder andere in de mate waarin het individu zich moet aanpassen om de politierol te kunnen vervullen en sociaal (in voldoende mate) te integreren. De interactie tussen het individu en het basisteam is voor de aanpassing belangrijk. Wie bijvoorbeeld al een socialisatieproces binnen defensie achter de rug heeft, voegt in de regel gemakkelijker in een ‘haantjescultuur’ van een binnenstedelijk basisteam dan iemand die een verleden heeft in de zorg.

Daarnaast bevinden nieuwkomers zich in een verschillende ontwikkelingsfase op het moment dat zij beginnen bij de politie (zie Erikson, 1968). Op basis van onze data is het aannemelijk dat een nieuwkomer in de adolescentiefase een grotere neiging heeft om zich aan te passen aan diens sociale omgeving dan een nieuwkomer in een latere ontwikkelingsfase. In de fase van adolescentie is de gevoelde afhankelijkheid van de groep namelijk veelal groot. Het individu heeft in de regel een sterke behoefte om zich geaccepteerd te voelen. Er is in die fase relatief veel ruimte voor externe beïnvloeding van de identiteitsvorming (zie Chaim & De Kimpe, 2012). Een nieuwkomer in een latere ontwikkelingsfase heeft in de regel meer vermogen ontwikkeld om diens eigenheid te bewaren, ook in een sociale context die enigszins dwingend is (zie Chan, 2003). Deze verschillen hebben gevolgen voor de invloed die de sociale omgeving van de politie (in het bijzonder: het basisteam) op het individu heeft en daarmee op wat de

2 En hierdoor heen speelt (dus) dat de interactiepatronen waar het individu enige aansluiting bij zoekt tussen basisteams verschillen (zie paragraaf 12.1.2).

3 Het selectieproces is in dit verband van belang, omdat hiermee bepaalde ‘persoonlijkheden’ worden ‘geïmporteerd’ in de politieorganisatie (zie Charman, 2017 over ‘importeren’ versus ‘socialiseren’). Het selectieproces kan ertoe leiden dat de kandidaten wier ‘persoonlijkheid’ sterk afwijken van de ‘heersende normen’ binnen de politieorganisatie niet worden geselecteerd. Dit is een hypothese die vooral in de VS geregeld is onderzocht (zie onder andere Conti, 2006; Oberfield, 2014; Twerksy-Glasner, 2005). Hoewel de uitkomsten van deze onderzoeken verschillen, kan op hoofdlijnen worden geconcludeerd dat er in meer of mindere mate sprake is van een selectieproces dat focust op het (in)selecteren van degenen die beschikken over eigenschappen die aansluiten bij de heersende normen en het uitslecteren van degenen die hier niet over beschikken.

uitkomsten van die beïnvloeding zijn. Het 'zijn' zal altijd op de een of andere manier worden beïnvloed door de politie, maar de mate waarin verschilt.

Een derde factor die invloed lijkt te hebben is de sekse van het individu. In algemene zin kan worden gesteld dat mannen gemakkelijker voldoen aan de informele normen die gelden voor de politierol en de omgang met elkaar. Dit komt vooral doordat de werkstijl van mannen zich eerder binnen de bandbreedtes van 'hoe het hoort' bevindt, terwijl de kans groter is dat vrouwen 'worstelen' met een sterk horizontale, communicatieve werkstijl waarin – volgens de informele normen – te weinig een bovenpositie ten opzichte van burgers wordt ingenomen. Ook op het gebied van de interne omgang of de sociale integratie is er verschil tussen mannen en vrouwen aanwezig. Vrouwen hebben in algemene zin meer moeite om zich thuis te voelen in basisteams waar 'haantjesgedrag' sterk aanwezig is. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn op deze dimensie minder groot dan in de uitvoering van het politiewerk (de politierol), want er zijn zeker ook mannen die zich afzetten tegen 'haantjesgedrag' en die bij voorkeur in basisteams werken waar deze dynamiek niet (sterk) aanwezig is. Deze nuance is belangrijk, omdat het verschil tussen mannen en vrouwen in het socialisatieproces niet moet worden (over) gesimplificeerd (zie ook Silvestri, 2017). Het gaat veel meer om een continuüm waarbij een positie op de uitersten (voor zowel de politierol als de interne omgang) risico op uitsluiting geeft. Vrouwen komen (iets) eerder dan mannen op die uitersten terecht. De politiewereld is tot op zekere hoogte nog steeds masculien (zie ook Chan, 2003; Loftus, 2009).

De conclusies over het individu in het socialisatieproces impliceren dat in het socialisatieproces een bepaalde mate van onafhankelijkheid van het individu overeind blijft (zie ook Chan, 2003; Rowe, 2023).⁴ De politiewereld heeft invloed op het 'zijn' van de nieuwkomer en tegelijk verdwijnt het oorspronkelijke 'zijn' niet.⁵ Het individu ontwikkelt zich in de politiewereld en dit leidt per definitie tot een ander 'zijn' dan het was.

4 De bevindingen van dit onderzoek staan in dat opzicht op gespannen voet met de stelling van Çelik (2024) dat nieuwe agenten zich gedwongen voelen mee te doen met de heersende normen en niet zichzelf kunnen zijn. Uit ons onderzoek volgt dat de nieuwkomer weliswaar te maken heeft met een (ervaren) noodzaak om tot op zekere hoogte mee te doen met de heersende normen, maar dit wil nog niet direct zeggen dat een nieuwkomer zichzelf niet kan zijn. De mate waarin een nieuwkomer 'zichzelf kan zijn' verschilt ook tussen basisteams. De stelling mist nuance, omdat de nieuwe agent zich in het ene basisteam meer thuis kan voelen dan in het andere basisteam. Op een meer fundamenteel niveau is de stelling dat een nieuwkomer niet 'zichzelf kan zijn' problematisch, omdat er in deze stelling of formulering van uit wordt gegaan dat het 'zelf' een stabiele, gefixeerde 'toestand' is. De kern van het socialisatieproces is nu juist dat het 'zijn' van het individu wordt beïnvloed door het lidmaatschap van het politieberoep en de politieorganisatie. Wie jij bent, wordt beïnvloed door het 'zijn' van de politie.

5 In dat opzicht is de politieorganisatie in beperkte mate te karakteriseren als een 'gulzige institutie' (zie paragraaf 2.2.3), die het individu ontdoet van diens identiteit om het individu vervolgens vrijwel volledig in beslag te nemen. Hierbij moet worden benadrukt dat er tussen individuen verschillen zijn in de mate waarin hun wereld na verloop van tijd een politiewereld is. De respondenten die in hun privéleven – na verloop van tijd – vooral omgaan met collega's worden meer in beslag genomen door het 'politie zijn' dan degenen bij wie de politiewereld zich vooral beperkt tot de periode dat zij aan het werk zijn. Dit maakt ook duidelijk dat 'gulzigheid' in essentie een kenmerk is van de wisselwerking tussen institutie en individu.

In dit proces verschijnt het individu niet als een veranderaar van de status quo van de politieorganisatie, maar het individu valt ook nooit precies met de status quo samen. De politieagent van vandaag lijkt daarmee op de politieagent van gisteren, maar is er zeker geen volledige kloon van (zie ook Fekjaer & Petersson, 2020).

12.2 Reflecties op het onderzoeksproces

De reflecties op het onderzoeksproces bestaan uit drie delen: een reflectie op de meerwaarde en beperkingen van de gekozen opzet van het onderzoek, een reflectie op enkele ethische aspecten in het onderzoeksproces en een reflectie op de generaliseerbaarheid van de onderzoeksuitkomsten. We sluiten de paragraaf af met enkele suggesties voor toekomstig socialisatieonderzoek binnen de politie.

12.2.1 *Meerwaarde en beperkingen van de gekozen opzet*

Het onderzoek dat ten grondslag ligt aan dit boek heeft het karakter van longitudinaal kwalitatief (cohort)onderzoek (zie hoofdstuk 3). In deze subparagraaf reflecteren we op de meerwaarde en beperkingen die wij in de uitvoering van deze opzet hebben ervaren.

Het longitudinale karakter van het onderzoek heeft ons de mogelijkheid geboden om een aantal jaren met de respondenten 'op te trekken' en op meerdere momenten data te verzamelen over hun ervaringen in het politieonderwijs en in de politiepraktijk. We hebben voor- en nadelen ervaren van de keuze om met cohorten te werken. Het voornaamste voordeel is dat we tot ruim vier jaar na afronding van de opleiding data hebben verzameld. Dit is uniek in het internationale socialisatieonderzoek binnen de politie (zie ook paragraaf 2.3.1). Het voornaamste nadeel is dat we met de respondenten van de cohorten 2 en 3 hebben teruggekeken op ervaringen die voor een deel al langer geleden hadden plaatsgevonden, bijvoorbeeld de ervaringen in het selectieproces. Dit geeft een minder direct inzicht in de ervaringen in specifieke fasen van het socialisatieproces.⁶

De continuïteit in de samenstelling van de onderzoekers – alleen in de beginfase van het onderzoek is één keer van onderzoeker gewisseld – heeft naar ons idee een positieve invloed gehad op de dataverzameling (zie ook Neale, 2021). Deze continuïteit maakt dat de onderzoeker diens respondenten steeds beter leert kennen en vice versa (zie ook Charman, 2017). Er wordt voortgeborduurd op de kennis van en historie met de respondent. Dit hebben wij als zeer waardevol ervaren, omdat – zeker naarmate de tijd vordert – ieder interview op maat moet worden voorbereid om tot rijke data te kunnen komen. Wat zijn op basis van de eerdere gesprekken relevante punten om bij deze res-

6 Voor de reflecties van respondenten had de verstreken tijd soms juist een positieve werking: na maanden of soms zelfs jaren kwamen er andere inzichten (zie ook Politieonderwijsraad, 2011).

pondenten op terug te komen en/of nader te verdiepen? De continuïteit in onderzoekers heeft naar onze indruk ook geholpen bij het opbouwen van een vertrouwensrelatie, die de kans vergroot dat de respondent diens ervaringen open deelt en ook blijft delen (zie ook Doekhie, Koenraadt & den Besten, 2024).

We hebben de indruk dat onze semigestructureerde vragenlijsten in algemene zin bruikbaar waren voor de dataverzameling. De open vraag naar betekenisvolle ervaringen/gebeurtenissen in de afgelopen periode heeft respondenten een 'vrije ruimte' geboden om te vertellen over hun ervaringen en de betekenis van deze ervaringen voor hen. Hier kwamen voor ons soms onverwachte thema's aan de orde, die geen onderdeel waren van de semigestructureerde vragenlijst(en). Bepaalde vragen hebben bij een deel van de respondenten niet altijd geleid tot het type antwoorden dat wij hadden verwacht. Deze hebben we gedurende het onderzoek bijgesteld. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan vragen die betrekking hebben op opvattingen en die een algemeen karakter hebben, bijvoorbeeld 'wat vind jij goed politiewerk'. We hebben geleerd dat het helpt om dergelijke vragen specifiek te maken, bijvoorbeeld: 'wat vind jij goed politiewerk in de bejegening van burgers'.

De rijkheid van onze dataverzameling was voor een deel afhankelijk van de bereidheid en het vermogen van respondenten om te reflecteren op en betekenis te geven aan hun ervaringen. Vragen die gaan over het eigen leerproces, hun verhouding tot politiecultuur en de persoonlijke veranderingen die zij doormaken, doen een beroep op het vermogen van de respondent om met enige distantie het eigen (socialisatie)proces te beschouwen en de gedachten hierover met de onderzoeker te delen. Socialiseren is immers deels een impliciet proces dat door degene die 'erin zit' – met behulp van een onderzoeker – expliciet kan worden gemaakt. We hebben gemerkt dat er tussen respondenten verschillen bestaan in hun vermogen om dit te doen: de een heeft bijvoorbeeld uitgebreid en genuanceerd verteld over hoe diegene denkt dat het werken bij de politie hem of haar heeft veranderd – inclusief alle twijfels die hierbij spelen – en de ander had meer moeite om diens gedachten over de eigen veranderingen onder woorden te brengen. Dit is geen kwestie van goed of fout, maar het heeft consequenties voor de dataverzameling en is daarom relevant als reflectie op ons onderzoeksproces.

Een meer fundamentele reflectie heeft betrekking op het interview als methode van dataverzameling in dit onderzoek. Hoewel wij door middel van interviews en laagdrempelige gesprekken rijke data hebben verzameld, waren en zijn we ons ook bewust van de beperkingen van deze methode van dataverzameling. Door middel van interviews krijg je inzicht in wat respondenten vertellen over hun ervaringen, maar je kunt hun ervaringen niet waarnemen. In wat respondenten vertellen over hun ervaringen, komen allerlei betekenissen mee. Deze betekenissen kunnen zijn beïnvloed door hun socialisatieproces. Bijvoorbeeld: als je een respondent na twee jaar of drie jaar opleiding vraagt naar diens ervaringen met de teamchefs, dan kunnen er negatieve uitspraken worden gedaan over teamchefs waarin van collega's overgenomen opvattingen

naar voren worden gebracht. Kortom: als iemand vertelt dat de teamchef ‘een bijzonder mannetje is’ met wie je beter geen contact kunt zoeken (want dat kan in je nadeel werken), is deze betekenis dan verbonden aan concrete ervaringen of is het een reproductie van een opvatting die is overgenomen en die is losgekoppeld van concrete (eigen) ervaringen (zie ook Landman, Kouwenhoven & Brussen, 2015)? Het is essentieel om op die momenten door te vragen naar concrete ervaringen. Soms constateer je dan dat deze ervaringen er niet of nauwelijks zijn. Kortom: ook in dit onderzoek hebben we gemerkt dat je met interviews alert moet zijn op wat je aan het meten bent.

Een laatste reflectie heeft betrekking op de meerwaarde van het onderzoek voor de respondenten en/of de invloed ervan op de respondenten. In het laatste interview hebben we hiernaar gevraagd. We geven hier de rode draden weer.

Vrijwel alle respondenten vinden het socialisatieproces een belangrijk onderwerp en zijn daarom jarenlang bereid geweest om ons ‘te helpen bij het onderzoek’. Zij hechten vooral waarde aan inzicht in de veranderingen die zij als persoon doormaken als gevolg van het werken bij de politie en de effecten hiervan in de werk- en de privésituatie. Zij zijn van mening dat hier – vooral in de praktijk – weinig aandacht aan wordt besteed en hopen dat dit onderzoek bijdraagt aan meer inzicht in dit onderwerp. Zij zijn dan ook benieuwd naar de uitkomsten.

‘Ik vind het wel heel mooi. Jij bent er echt vanaf het begin bij geweest, vanaf de Politieacademie. Dat is echt al wel een tijdje geleden. Ik ben benieuwd naar de uitkomsten, naar hoe het verloopt door de jaren heen en naar de veranderingen. Dus ik heb ook echt wel zin om het te lezen. Dat zal allemaal wel terugkomen in het boek, dus daar ben ik wel benieuwd naar.’

Een groot deel van de respondenten geeft daarnaast aan dat het onderzoeksproces heeft bijgedragen aan hun bewustwording van het eigen ontwikkelingsproces als politieagent. Zij spreken in dit verband over de meerwaarde van ‘stilstaan’, ‘terugblikken’, ‘uitzoomen’, ‘kijken waar je staat’ en ‘naar jezelf kijken’.

‘Je moet door dit onderzoek toch een beetje gaan nadenken over wat je nu bent tegengekomen. Je gaat toch meer naar jezelf kijken. Dat zou je anders niet zo snel doen, want je komt niet in een situatie waarin je echt naar jezelf gaat kijken van: “Ben ik veranderd en is dat dan positief of negatief.” Als zo’n moment niet wordt gecreëerd, dan zie je het soms zelf helemaal niet.’

‘Het is voor mij best wel vanzelfsprekend om te passen in dat politiecultuurtje en daarin je werk te gaan doen. Maar als je het er dan over hebt met jou, dan denk je erover na en dan zie je ook wel dat het niet zo vanzelfsprekend is. En dat er toch wel een hoop met je gebeurt. Daar denk je anders niet echt over na.’

Een deel van deze respondenten benadrukt dat de vragen die aan hen werden gesteld hen dwongen om na te denken over ‘dingen’ waar zij in het dagelijks werk niet of nauwelijks over nadenken. Juist de vragen die door hen als ‘moeilijk’ of ‘lastig’ zijn ervaren – en waar men niet altijd direct een antwoord op had – hadden een stimulerende werking voor het eigen denkproces.

‘Ik dacht in het begin wel van: “Dit doe ik echt puur voor jullie, omdat jullie een onderzoek moeten uitvoeren.” Maar ik merkte op een gegeven moment dat jullie vragen ertoe leidden dat ik zelf meer ging nadenken over “wie ben ik als politieagent”. En nog steeds kan ik daar niet altijd even goed antwoord op geven, maar je gaat er wel over nadenken in ieder geval. Dus daar heb ik zeker wel wat aan gehad uiteindelijk.’

De opbrengsten worden door respondenten vooral gedefinieerd in termen van meer bewustwording en (zelf)inzicht. Op onze vraag of deze bewustwording dan wel het zelfinzicht ook – op de een of andere manier – tot gedragsverandering heeft geleid, is door vrijwel alle respondenten negatief geantwoord.

12.2.2 **Ethiek van het onderzoeksproces**

Longitudinaal kwalitatief onderzoek leidt in de regel tot het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen onderzoeker en respondent. Het jaarlijks een of meerdere keren spreken van een respondent over diens ervaringen is wezenlijk anders dan één keer een interview afnemen, zo hebben wij ervaren. Je leert de respondent ‘echt’ kennen. Je bent op de hoogte van relevante gebeurtenissen in het leven van de respondent, zoals de geboorte van een kind, het overlijden van een dierbare of een (aanstaand) huwelijk. Je leeft daarin tot op zekere hoogte mee met de respondent en wisselt soms ook persoonlijke ervaringen uit, bijvoorbeeld als de geboorte van een kind bij een onderzoeker en respondent in de tijd min of meer samenvallen. Neale (2021) formuleert onze ervaringen treffend: het zijn eerst mensen met wie je tot op zekere hoogte een band opbouwt en dan pas respondenten.

De kracht van dit min of meer voortdurende interpersoonlijke proces tussen onderzoeker en respondent gaat gepaard met een aandachtspunt: het behouden van afstand, terwijl je ‘samen optrekt’. Neale (2021) gebruikt de term ‘professionele grensbewaking’. Deze grensbewaking houdt onder andere in dat je als onderzoeker niet intervenueert in het leven van de respondent. Deze grens hebben we gedurende dit onderzoek getracht te bewaken en we hebben de indruk dat dit goed is gelukt. Er zijn zeker momenten geweest waarbij we – mede vanwege onze achtergrond als (ook) adviseur – de neiging hadden om respondenten te adviseren over de dilemma’s die zij tegenkwamen, maar dit hebben we nooit gedaan. Wij hebben de grens gelegd bij bekrachtigen: het uitspreken van waardering voor hoe respondenten zijn omgegaan met bepaalde dilemma’s of gebeurtenissen of voor hoe zij in staat waren om op hun ervaringen te reflecteren.

Een ander thema in het kader van de (reflectie op de) ethiek van het onderzoeksproces heeft betrekking op vertrouwelijkheid van de data. De vertrouwelijkheid van de data is een belangrijk vraagstuk in kwalitatief longitudinaal onderzoek, omdat veel van de data van persoonlijke aard zijn en (dus) inzicht geven in persoonlijke omstandigheden, opvattingen, veranderingen en dergelijke.

Een eerste reflectie op het gebied van vertrouwelijkheid is dat de vertrouwensrelatie die tussen onderzoeker en respondent (veelal) ontstaat ertoe kan leiden dat de respondent soms meer aan de onderzoeker prijsgeeft dan deze eigenlijk wil. Respondenten hebben soms over specifieke gebeurtenissen verteld waarbij zij tijdens het vertellen hebben gevraagd om het – veelal vanwege de herleidbaarheid – niet letterlijk in het onderzoek op te nemen. Deze verzoeken zijn door ons (vanzelfsprekend) gehonoreerd. Het inzicht in deze gebeurtenissen (data) is in de regel wel gebruikt bij het komen tot meer algemene constatering.

Een tweede reflectie is dat respondenten weliswaar vrijwillig hebben ingestemd met deelname aan het onderzoek, maar zich vermoedelijk niet hebben gerealiseerd dat de optelsom van alle data die wij over hen hebben verzameld veel diepgang geeft (zie ook McLeod & Thomson, 2009). Als citaten van een respondent op een rij worden gezet, kan er in sommige gevallen een unieke ‘vingerafdruk’ van de betreffende respondent worden verkregen die diens identiteit kan onthullen (zie ook Neale, 2021). Om die reden hebben we er (achteraf) voor gekozen om geen respondentnummers bij de citaten te vermelden. Dit doet afbreuk aan de navolgbaarheid en controleerbaarheid, maar was ons inziens noodzakelijk om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen.

12.2.3 *De generaliseerbaarheid van de bevindingen*

Een relevante vraag is in welke mate de resultaten van dit onderzoek ook opgaan voor personen en/of situaties die niet zijn onderzocht. Dit wordt de generaliseerbaarheid genoemd (zie Smaling, 2009). De opzet van dit onderzoek maakt dat er geen sprake is van statistische generaliseerbaarheid (zie paragraaf 3.1.2). Dit wil zeggen dat de uitkomsten van het onderzoek niet getalsmatig kunnen worden gegeneraliseerd naar de populatie: nieuwkomers binnen de politieorganisatie die basispolitieonderwijs voor kwalificatieniveau 4 volgen. Er zijn echter meer manieren van generaliseren dan statistisch generaliseren.

Dit betreft in de eerste plaats analytische generalisatie. Van analytische generalisatie is sprake als de patronen in de data ook van toepassing zijn op niet-onderzochte gevallen. Om tot analytische generalisatie te komen is het van belang om over voldoende variatie in de data te beschikken en deze variatie systematisch te analyseren (in verschillende fasen te coderen) om tot patronen te komen. Vervolgens moet bij nieuwe gevallen – aanvullend op de oorspronkelijk geselecteerde respondenten – worden onderzocht of deze patronen zich eveneens voordoen dan wel dat er geen bevindingen worden ge-

daan die strijdig zijn met de eerder gevonden patronen. Deze toetsingsstrategie wordt ‘verzadiging’ genoemd (zie Boeije & Bleijenbergh, 2023). De uitkomsten van dit onderzoek – het gaat dan in het bijzonder om de uitwerking van de kernthema’s in het socialisatieproces (deel III van dit boek) – kunnen tot op zekere hoogte analytisch worden gegeneraliseerd. De analytische generalisatie wordt in de eerste plaats beperkt doordat we niet precies kunnen aangeven of wij in de variatiedekking zijn geslaagd (zie paragraaf 3.2.1), omdat de variatie in onderdelen van de populatie (ons) onbekend is. De tweede beperking heeft te maken met het feit dat onze systematische analyse of ‘constante vergelijking’ zich heeft gericht op de 46 respondenten die vanaf het begin hebben deelgenomen aan dit onderzoek. We hebben geen aanvullende respondenten onderzocht om te toetsen of er nieuwe of andere bevindingen aan het licht komen.

Een tweede manier is communicatieve generalisatie (Smaling, 2009). Bij communicatieve generalisatie wordt achteraf beoordeeld in hoeverre en voor welke contexten de resultaten van het onderzoek wel of niet opgaan. De beoordeling hiervan is primair aan de gebruiker, de lezer. Die kan zelf nagaan in hoeverre de uitkomsten relevant zijn voor diens eigen situatie. Het onderzoeksrapport moet relevante informatie bevatten om tot een eigen oordeel te kunnen komen. Dit oordeel betreft een analogie-inschatting: in hoeverre lijkt mijn situatie op de situatie van de ‘gevallen’ die in het onderzoek zijn opgenomen? Om de lezer van dit onderzoeksrapport te helpen bij het eigen oordeel geven wij hier onze inschatting van de generaliseerbaarheid van de resultaten.

In welke mate zijn de resultaten van dit onderzoek te generaliseren naar andere politiemensen die hetzelfde politieonderwijs hebben gevolgd? Wij nemen aan dat de rode draden de ervaringen van de respondenten voor vrijwel iedereen die in dezelfde periode bij de politie als politieagent is ingestroomd herkenbaar zijn. Deze herkenbaarheid heeft nadrukkelijk betrekking op de rode draden. In de details van de ervaringen doet zich – zo laat dit onderzoek zien – veel variatie voor. Wij vermoeden dat dit onderzoek deze variatie weliswaar in behoorlijke mate, maar tegelijkertijd niet volledig ‘afdekt’. Dit wil dus zeggen dat er ongetwijfeld mensen zijn die in dezelfde periode(n) als aspirant politieagent zijn ingestroomd en op onderdelen andere ervaringen hebben opgedaan dan in dit boek zijn beschreven.

Onze respondenten waren de laatste respondenten die PO2.0 hebben gevolgd. PO2.0 is overgegaan in PO21. Een relevante vraag is in welke mate de resultaten van dit onderzoek zijn te generaliseren naar PO21. Bij het beantwoorden van deze vraag beginnen wij bij de schoolcontext. PO21 is anders opgebouwd dan PO2.0. De nieuwe opleiding is compacter – twee jaar in plaats van drie jaar – en heeft een andere opzet met andere les- en leermethoden en een andere examinering. PO21 bestaat grofweg uit een jaar ‘school’ met daarna een jaar ‘praktijk’. Wij vermoeden dat de nieuwe opzet van het onderwijs – onder andere vanwege het ontbreken van afwisseling tussen school en praktijk – leidt tot andere onderwijservaringen van studenten dan die wij hebben opgetekend en tot een ander gevoel van bekwaamheid na afronding van de opleiding. Om

die redenen nemen wij aan dat de uitkomsten van dit onderzoek voor wat betreft de onderwijservaringen niet *volledig* kunnen worden gegeneraliseerd naar het huidige politieonderwijs (PO21). Op onderdelen kan er volgens ons wel generalisatie plaatsvinden, bijvoorbeeld een deel van de ervaringen in de klas en met docenten.

Ook voor de praktijkcontext van het politieonderwijs geldt dat deze – met de introductie van PO21 – wezenlijk is veranderd. Aspiranten gaan pas na een jaar daadwerkelijk uitvoering geven aan het politiewerk in een basisteam, gaan vervolgens niet meer terug naar de Politieacademie (docenten komen wel naar de eenheid) én het begeleidingsmodel in de praktijk is in PO21 anders dan in PO2.0 (zie ook Politie, 2022). Dit maakt dat een deel van de uitkomsten van dit onderzoek voor wat betreft het onderwijs in de praktijk niet toepasbaar zijn op de huidige situatie. Wij vermoeden echter dat het overgrote deel van de uitkomsten wel kan worden gegeneraliseerd naar de huidige situatie met PO21. Dit komt doordat bepaalde ervaringen – zoals starten in een basisteam, de eerste keer met uniform de straat op gaan en de eerste keren in het afhandelen van incidenten – in belangrijke mate losstaan van de wijze waarop het praktijkdeel van het politieonderwijs is ingericht.

Het voorgaande leidt tot de meer algemene inschatting dat de hoofdlijnen die uit dit onderzoek naar voren komen een relatief tijdloos karakter hebben. Deze inschatting hangt samen met de continuïteit in het politiestraatwerk (zie Stol et al., 2025) en in de sociaal-culturele organisatiecontext (Van Reenen, 2022) waarin nieuwkomers socialiseren.

12.2.4 *Suggesties voor toekomstig socialisatieonderzoek*

Wij hopen en denken dat dit onderzoek een belangrijke bijdrage levert aan inzicht in socialiseren in de wereld van de politie. Vragen die onbeantwoord waren, zijn nu beantwoord. Antwoorden roepen echter ook weer nieuwe vragen op (Saldaña, 2003). Op het gebied van socialiseren in de wereld van de politie is er nog genoeg te ontdekken. In deze subparagraaf doen we enkele suggesties voor vervolgonderzoek waarbij we onderscheid maken tussen inhoud en methoden.

Inhoudelijk zijn er uiteenlopende mogelijkheden voor vervolgonderzoek. Een eerste mogelijkheid is een vergelijkbaar onderzoek als dat wij hebben verricht, maar dan in de context van PO21. Dit geeft inzicht in de mate waarin het socialisatieproces anders verloopt en in wat de aard van de (eventuele) verschillen is. Een tweede mogelijkheid is het oprekken van het tijdsperspectief. In dit onderzoek hebben we de ervaringen tot en met vier jaar na de opleiding in kaart gebracht, maar socialiseren is een voortdurend proces. Wat erna komt, is ook relevant en interessant. Hoe ontwikkelen loopbanen zich en in welke mate vindt er opnieuw socialisatie plaats? Een derde mogelijkheid tot vervolgonderzoek hangt hier deels mee samen: hoe verloopt het socialisatieproces in andere beroepsprofielen (dan politieagent)? Dit socialisatieproces kan worden onder-

zocht vanuit het perspectief van doorstroom, bijvoorbeeld door in kaart te brengen hoe politieagenten die vanuit het straatwerk doorstromen socialiseren in de wereld van de recherche. Een minstens net zo interessante invalshoek is de ‘andere’ instroom: de personen die zonder basisopleiding executief aan de slag gaan binnen de politie. Hoe verloopt het socialisatieproces van de specialisten (bijvoorbeeld datawetenschappers) die tegenwoordig met een specifieke aanstelling binnen de politie werken?⁷ De relevantie van dergelijk onderzoek is vanwege het groeiend aantal specialisten met een specifieke aanstelling toegenomen.

Vanuit een methodisch perspectief doen we eveneens enkele suggesties. De eerste suggestie is om de sociale omgeving van een nieuwkomer binnen de politie te betrekken in onderzoek. In dit onderzoek hebben wij het perspectief van de sociale omgeving betrokken door de respondenten te vragen naar wat zij vanuit hun sociale omgeving (eventueel) hebben gehoord over de mate waarin zij zijn veranderd en de aard van deze (eventuele) veranderingen. Dit heeft veel meerwaarde gehad voor de dataverzameling. Deze meerwaarde kan echter worden vergroot door longitudinaal data te verzamelen *in* de sociale omgeving van respondenten. De tweede suggestie heeft betrekking op observatieonderzoek. Socialisatieonderzoek door middel van interviews is waardevol en heeft beperkingen. Observatieonderzoek biedt ten opzichte van interviews meer mogelijkheden om een betrouwbaar en gedetailleerd inzicht te krijgen in de mechanismen van socialisatie (zie Neale, 2021).⁸ Het is echter zeer intensief en kostbaar om longitudinaal kwalitatief onderzoek op basis van observaties (en daaraan gekoppelde gesprekken) uit te voeren. De haalbaarheid wordt vergroot door het te beschouwen als een casestudieonderzoek met een beperkt aantal cases (respondenten). De derde en laatste suggestie is het verrichten van onderzoek vanuit het perspectief van een insider. Voorbeelden van dergelijk onderzoek komen vooral uit de VS, zoals *Cop in the hood* van Peter Moskos (2007) en *Tangled up in blue* van Rosa Brooks (2021). Deze onderzoekers hebben gesolliciteerd bij de politie, hebben het selectieproces doorlopen en de politieopleiding gevolgd én hebben enige tijd op straat gewerkt.⁹ Hoewel dergelijk onderzoek gepaard gaat met de nodige (ethische) uitdagingen en niet is te generaliseren, geeft het een uniek inzicht in het socialisatieproces van politieagenten dat op geen andere wijze kan worden verkregen.

12.3 Reflecties op de onderzoeksuitkomsten

De reflecties op de onderzoeksuitkomsten zijn opgebouwd aan de hand van vijf thema's in politiewetenschap en -praktijk die dwars door het onderzoek heen aan bod zijn

⁷ Zij volgen de politieopleiding politiemedewerker specifieke inzet (PSI).

⁸ In het kader van dit socialisatieonderzoek hebben we onder andere het werk van Muir (1977) opnieuw doorgenomen. In zijn *Streetcorner Politicians* toont zich de meerwaarde van observatieonderzoek voor het rijk en gedetailleerd in kaart brengen van de ontwikkeling van een werkstijl.

⁹ Conti (2006) heeft in de Verenigde Staten deelgenomen aan het selectieproces voor politieagent en op deze wijze het proces van 'preprofessional socialization' onderzocht.

gekomen: politieonderwijs, politie(straat)werk, politieorganisatie, politiecultuur en politiemens.

12.3.1 *Over politieonderwijs*

Politieonderwijs is erop gericht om de student voor te bereiden op het uitvoeren van politiewerk van vandaag en morgen. In artikel 85 van de Politiewet 2012 staat dat het politieonderwijs gericht is op de verwerving van kennis, inzicht, vaardigheden en houding, nodig voor de uitoefening van de politietaak én dat het politieonderwijs tevens de algemene vorming en de persoonlijke ontplooiing van de studenten bevordert en bijdraagt aan hun maatschappelijk functioneren. Kortom: de aspirant moet tijdens het onderwijs datgene verwerven – kennis, houding en vaardigheden – dat het politiewerk vraagt (zie Politieonderwijsraad, 2023). De aansluiting tussen de inhoud van het politieonderwijs en het politiewerk of de politiepraktijk is essentieel. Een terugkerend vraagstuk is hoe het met deze aansluiting is gesteld.

Wie door de ogen van de respondenten naar het politieonderwijs (PO2.0) kijkt, ziet dat het door de bank genomen wel goed gaat met het politieonderwijs. Het politieonderwijs bereidt hen veelal adequaat voor op wat zij in de praktijk moeten doen en na de opleiding voelt men zich in algemene zin startbekwaam, al zijn er op dit punt verschillen tussen individuen. De respondenten ervaren op onderdelen een gat tussen hoe het politiewerk op school wordt geleerd en in de praktijk plaatsvindt. Het is echter de vraag of dit gat als een probleem moet worden beschouwd. Een verschil tussen hoe het politiewerk op school wordt geleerd en in de praktijk plaatsvindt, is tot op zekere hoogte onvermijdelijk en vanzelfsprekend (zie ook Bayley & Bittner, 1984). School en praktijk vallen immers niet samen. Hierbij speelt soms mee dat het politieonderwijs wordt gebruikt als een veranderinstrument (Van Reenen, 2012): er wordt dan opgeleid voor hoe het politiewerk idealiter wordt uitgevoerd in plaats van hoe het daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Dan is een gat tussen onderwijs en praktijk onvermijdelijk en ook de bedoeling, al kan de idee dat het geleerde in het onderwijs de daadwerkelijke uitvoering gaat ‘vervangen’ onrealistisch zijn.

Naast de onvermijdelijkheid van het gat is het van belang om ten aanzien van het gat rekening te houden met het socialisatieproces. Deze reflectie hangt samen met wat eerder is gesteld: in wat politiemensen vertellen over hun ervaringen komen opvattingen mee die zij in hun socialisatieproces hebben aangeleerd ten behoeve van hun lidmaatschap (zie paragraaf 12.2.1). In het socialisatieproces nemen nieuwkomers van hun collega's de opvatting over dat het politiewerk wordt geleerd in de praktijk en dat het onderwijs je hier maar beperkt op kan voorbereiden. Deze opvatting is onderdeel van wat Manning (1997) de ‘commonsense theory of policing’ noemt (zie ook paragraaf 12.3.4): een min of meer samenhangend geheel van opvattingen over het politiewerk dat tussen politieagenten wordt uitgewisseld en in stand wordt gehouden. Door te stellen dat het politiewerk (alleen) in de praktijk kan worden geleerd, wordt de (ge-

wenste) beroepsidentiteit versterkt (zie ook Bayley & Bittner, 1984). Door jezelf enigszins af te zetten tegen ‘school’ wordt lidmaatschap in de praktijk bevorderd (zie ook Chan, 2003). Wie echter doorvraagt naar concrete ervaringen of deze observeert, merkt al snel dat de relatie tussen wat men heeft geleerd op school en wat men in de praktijk doet geregeld sterk is.¹⁰ De verschillen die zich voordoen hebben meer het karakter van details – die door respondenten soms worden uitvergroot – dan van onoverkomelijke mismatches.¹¹ Het is daarom van belang dat onderzoekers, beleidsmakers en anderen zich niet laten meeslepen in algemene beweringen van politiemensen over de aansluiting tussen het politieonderwijs en de praktijk. Op basis van deze beweringen trek je namelijk al snel onjuiste (negatieve) conclusies over deze aansluiting (zie ook Rowe, 2023). Er is dan altijd een gat tussen onderwijs en praktijk dat moet worden verkleind.

We willen deze reflectie daarnaast benutten om het belang van voldoende kundige praktijkbegeleiding te benadrukken. De praktijkbegeleider is (veruit) de belangrijkste persoon in het leerproces van de aspirant; het is de meest ‘significante ander’ in het socialisatieproces (zie ook Belur et al., 2019). Het gaat hierbij niet alleen om het in technische zin leren van het vak, maar ook om het leren van de mores van het beroep, het leren van ‘hoe het binnen de politie hoort’ en om de vorming van de persoon. Een politieorganisatie die waarde hecht aan hoe nieuwkomers het politievak leren en aan de wijze waarop zij lid worden van de beroepsgroep en organisatie, doet er verstandig aan om de begeleiding van nieuwkomers tot prioriteit te verheffen. Dit is in de eerste plaats een kwestie van voldoende capaciteit. Het is daarom zorgelijk dat de begeleidingscapaciteit in de basisteams voor zowel de onderwijsperiode als de periode erna onder druk staat (zie Bureau Ombudsfunctionaris politie, 2024; Governance & Integrity, 2024). Er zijn onvoldoende ervaren politiemensen om aan de benodigde begeleiding invulling te geven. Het leerproces van de aspirant of beginnende politieagent betaalt hier de prijs voor (zie ook Cockcroft et al., 2025). Voldoende capaciteit is echter niet genoeg. Het gaat ook om de kunde. Hoe zijn praktijkbegeleiders toegerust op hun taak (zie o.a. POR, 2023)? Hierbij moet worden beseft dat het goed begeleiden van nieuwkomers om meer vraagt dan blauw vakmanschap (zie ook Cockcroft et al., 2025; POR, 2023). Het gaat om het begeleiden van ontwikkelings- en leerprocessen op verschillende niveaus: vak, cultuur en persoonsvorming. We kunnen ons om die reden goed vinden in de aanbeveling van Çelik et al. (2022) om te investeren in de pedagogisch didactische vaardigheden van begeleiders.¹² Zeker pedagogiek – de praktijk van

10 Zie ook Fekjaer & Petersson (2020) die op basis van hun onderzoek stellen dat er van ‘vergeet wat je hebt geleerd op de academie, nu beginnen we opnieuw’ in de praktijk zeker geen sprake is.

11 Wij hebben ook gemerkt dat respondenten jaren na afronding van de opleiding veelal positiever zijn over de aansluiting van het politieonderwijs op de praktijk dan toen ze het onderwijs nog volgden of dit net hadden afgerond (zie ook Politieonderwijsraad, 2011). Als men terugblijkt, worden details vergeten en redeneert men op hoofdlijnen om (veelal) te concluderen dat het met de aansluiting tussen politieonderwijs en -praktijk best wel goed zit.

12 Overigens is ook reflectievermogen van praktijkcoaches essentieel, om te voorkomen dat de aspirant een kloon wordt van de praktijkcoach (zie Bergman, 2016, in POR, 2023).

het begeleiden van ontwikkeling (Biesta, 2018) – verdient binnen de politieorganisatie meer aandacht dan het nu krijgt. Niet alleen bij praktijkbegeleiders, maar ook bij (eerstelijns) leidinggevenden.

We besteden tot slot aandacht aan het nieuwe basispolitieonderwijs: PO21. In paragraaf 12.2.3 hebben we een inschatting gemaakt van de mate waarin de bevindingen uit dit onderzoek van toepassing zijn op PO21. Hierbij hebben wij opgemerkt dat PO21 wezenlijk anders is opgebouwd dan PO2.0. De opleiding duurt in PO21 twee jaar en bestaat grofweg uit een jaar ‘school’ met daarna een jaar ‘praktijk’. Aan ons is regelmatig gevraagd of we op basis van onze uitkomsten iets kunnen zeggen over de effecten van de opzet van PO21 op de ontwikkeling van aspirant naar politieagent. Wij zijn daar terughoudend in, omdat we geen onderzoek hebben gedaan naar PO21 en wij het beperkt kunnen vergelijken. De veelal kritische houding van onze respondenten over de nieuwe lichten op basis van PO21 geeft een indicatie van de effecten, maar hierbij moet worden beseft dat deze kritiek ook onderdeel kan zijn van de definitie van het zelf: door het onderwijs dat na je komt als ‘minder’ te definiëren, verschijnt het door jouw gevolgde onderwijs als ‘meer’. Om die reden beperken we ons tot de constatering dat de respondenten in dit onderzoek veel baat hebben gehad bij de voortdurende wisselwerking tussen school en praktijk. Wij vermoeden dat er met het beëindigen van deze wisselwerking iets waardevols verloren is gegaan.

12.3.2 *Over politie(straat)werk*

Hoewel wij de wijze waarop respondenten het politiewerk hebben uitgevoerd niet hebben geobserveerd, hebben wij op basis van de vele gesprekken wel een indruk gekregen van hoe de respondenten naar politiewerk kijken en uitvoering aan politiewerk geven.

In de manier waarop de respondenten politiewerk definiëren, staat ‘meldingen rijden’ centraal. Politiewerk bestaat in hun ogen vooral uit incidentafhandeling.¹³ Hoewel de respondenten – na afronding van de opleiding – de functie van medewerker gebiedsgebonden politie (GGP) hebben gekregen, hebben wij niemand gehoord over het uitvoeren van gebiedsgebonden politiewerk in de zin van ‘kennen en gekend worden’. De ervaringen waarover respondenten hebben verteld, geven de indruk dat zij veelal meer zijn gericht op het leren kennen van elkaar dan op het leren kennen van burgers in hun werkgebied. Men hecht belang aan de tijd samen ‘op de auto’ en legt minder nadruk op het leggen van contact met burgers. Uit recent observatieonderzoek komt naar voren dat politiemensen in de incidentafhandeling geen contact leggen met burgers of met functionarissen in de wijk (Stol et al., 2025). Deze uitkomsten staan op gespannen voet met wat de politie in Nederland wil zijn (zie bijvoorbeeld Politie, 2012, 2023, 2025).

13 Dit wil overigens niet zeggen dat er bij voortduring incidenten zijn – een deel van de respondenten ervaart een gebrek aan incidenten in het politiewerk (zie ook Fassin, 2013; Waddington, 1999) – maar men is hierop gericht.

De constatering dat politiewerk door deze politiemensen wordt gedefinieerd als ‘meldingen rijden’ past in de uitkomsten van empirisch onderzoek naar politiestraatwerk in de afgelopen twintig jaar. In de eerste tien jaar is vooral geconcludeerd dat noodhulp en gebiedswerk te verschillende soorten politiewerk zijn geworden zonder veel samenhang (Stol et al., 2004). Dit wil zeggen dat degenen die incidenten afhandelen – zoals onze respondenten – zich niet of nauwelijks bezighouden met proactief de wijk in gaan om aanwezig te zijn, contact te maken met burgers en (samen met partners) te werken aan de problemen die burgers bezighouden. Het gebiedsgebonden politiewerk is vanuit hun perspectief voor ‘anderen’ (lees: de wijkagent). In de afgelopen tien jaar is de rode draad dat het gebiedswerk om verschillende redenen onder druk is komen te staan (Van Duijneveldt, 2024; Meurs, 2023; Van Reenen, 2024; Terpstra, 2019; Terpstra et al., 2021). Dit wil zeggen dat ook de wijkagenten in mindere mate invulling geven aan het (proactieve) gebiedsgebonden politiewerk, omdat zij in toenemende mate moeten worden ingezet voor de incidentafhandeling om zodoende de roosters alsnog rond te krijgen (zie ook Van Duijneveldt et al., 2024).¹⁴ Lokaal politiewerk valt hierdoor steeds meer samen met incidentafhandeling. Dit versterkt dat nieuwkomers het ook zo gaan zien. Andere beelden van wat politiewerk kan zijn, krijgen zij niet of nauwelijks. ‘Politiewerk is afstandelijker geworden en jonge politiemensen leren een ander vak dan de politiemensen van vijftien jaar geleden’, zo constateerde Piet van Reenen (2024: 147) recent.

Het bovenstaande wil zeggen dat het socialisatieproces weliswaar heeft geleid tot een behoorlijke mate van rolduidelijkheid voor de nieuwkomer, maar dit is naar ons idee wel een smalle rolduidelijkheid: de rol is het afhandelen van meldingen.¹⁵ Men socialiseert via onderwijs en vooral praktijk in een noodhulpmentaliteit (Scholtens & Hel-sloot, 2019):¹⁶ het naar eigen gevoel voortdurend beschikbaar moeten zijn voor de melding die kan komen. Hierdoor wordt er vooral gewacht op meldingen, op het bureau of ‘ingeblikt’ in de auto. De ‘wachttijd’ tussen de meldingen kan in belangrijke mate naar eigen inzicht – en daarmee meer of minder actief – worden ingevuld. Dit maakt ook dat de respondenten in dit onderzoek veelal verrast waren over de mate van autonomie in het politiewerk. Deze ‘autonome ruimte’ krijgt in de praktijk – mede afhankelijk van de werkstijl van politieagenten – vooral invulling door proactieve verkeerscontroles (zie Stol et al., 2025). Wijkgericht politiewerk en het werken aan opspo-

14 Uit recent empirisch onderzoek komt naar voren dat wijkagenten – vanwege de toenemende bezetting in de basisteams (instroom van politieagenten vanuit het PO21) – meer ruimte krijgen voor hun wijkwerk, meer in lijn met de beoogde 80% (zie Stol et al., 2025).

15 Deze (24/7-)rol is in de samenleving overigens cruciaal. Voor veel situaties geldt immers: als de politie niet zou komen, zou er niemand zijn (Politie, 2024). Anders gezegd: ‘noodhulpmentaliteit’ als term is zeker niet bedoeld als een diskwalificatie of als bagatellisering van dit politiewerk. We wijzen slechts op de eenzijdigheid ervan in het licht van wat de politie in Nederland nastreeft.

16 Zie ook het onderzoek van Haarr (2001) waaruit blijkt dat vooral de ervaringen in de praktijk (houding praktijkcoach, teamcultuur, werkomgeving) ertoe leiden dat er weinig waarde wordt toegekend aan de principes van gebiedsgebonden politiewerk.

ringsdossiers spreken bij velen niet tot de verbeelding. Ook het politiewerk online staat (bij deze respondenten) niet of nauwelijks op het netvlies. Aangezien dit overwegend jonge respondenten zijn, is er weinig reden om aan te nemen dat de veronderstelde 'digital natives' als vanzelf invulling geven aan online politiewerk (zie ook Jansen et al., 2020). Daar zijn zij namelijk niet voor bij de politie gegaan.

De noodhulpmentaliteit heeft tot gevolg dat het leren van politiestraatwerk er vooral op is gericht om incidenten op een eigen wijze en met geloof in eigen bekwaamheid af te handelen. Deze 'eigen wijze' van incidentafhandeling brengt ons tot een tweede reflectie met betrekking tot het politiewerk. Hoewel er tussen respondenten aanzienlijke verschillen in werkstijlen zijn, is er ook een rode draad: het overgrote deel van de respondenten heeft (naar eigen zeggen) een manier van omgaan met burgers die als horizontaal en communicatief kan worden gekarakteriseerd. Deze bevinding past in het beeld van de gemiddelde politieagent in Nederland, die niet van het (te) autoritaire type is (zie Van Hulst, 2013). Een politieagent die burgers overwegend vriendelijk bejegt en met hen communiceert. Voor deze omgangsvorm of stijl is veel te zeggen, omdat burgers die vriendelijker/gelijkwaardig en rechtvaardig worden bejegend vaker gehoorzamen dan burgers die dwingender worden bejegend (Scholtens, Helsloot & Helsloot, 2019; zie ook Van Hall, 2022).

Onze respondenten laten – kortom – zien dat de nieuwkomers binnen de basisteams het politiewerk in belangrijke mate opvatten in lijn met de befaamde formulering van Bittner (1970): politiewerk draait om situaties waarin zich iets voordoet dat als onwenselijk wordt ervaren en waarin 'iemand' ervoor moet zorgen dat daaraan snel een einde komt. Anders gezegd: politiewerk richt zich op incidenten waar iemand ter plekke een oplossing voor moet vinden. En dat zijn zij. Zij proberen de maatschappelijke vrede te bewaren zonder dat zij (nog) de illusie hebben dat zij maatschappelijke problemen kunnen oplossen (zie ook Bayley & Bittner, 1984). Als wij door onze oogharen meekijken aan de hand van wat de respondenten hebben verteld over hoe zij dit doen, dan lijkt de constatering van Edward van der Torre (2011) uit zijn lectorale rede nog steeds van toepassing: uitvoerende politiemensen in de basisteams tonen zich door de bank genomen ware micropolitici (zie Muir, 1977) die in hun optreden gevoel voor de situatie en voor betrokkenen koppelen aan hun handhavende taken. De ervaringen van de respondenten in dit onderzoek maken tegelijkertijd duidelijk dat alertheid is geboden. Zij zien namelijk met overwegend lede ogen aan hoe – als gevolg van vergrijzing en ook onvrede – ervaring met het politiestraatwerk uit de basisteams wegvloeit. Hier komen aspiranten voor terug die minder uitgebreid en minder gradueel zijn opgeleid dan voorheen. Dit lijkt in sommige gevallen te leiden tot een gebrek aan ervaring op het niveau van een basisteam als geheel. De negatieve effecten hiervan moeten niet worden onderschat. De *Metropolitan Police Service* in Londen heeft te maken met vergelijkbare personele omstandigheden als in een deel van de basisteams in ons land: verkorte en vereenvoudigde opleidingen in combinatie met ervaring en expertise die uit basiseenheden op lokaal niveau is weggevoerd. Deze omstandigheden hebben –

samen met allerlei andere factoren (o.a. vergroting van werkgebieden, bureaus die sluiten, toenemende focus op repressieve politietaken) – een rol gespeeld in de institutionele neergang van de politie in Londen (zie Casey, 2023). Het vertrouwen van burgers in de politie is gekelderd. Zover is het in Nederland zeker niet, maar het kan naar ons idee geen kwaad om de waarschuwing die van de ontwikkelingen in Londen (en breder) uitgaat serieus te nemen (zie ook Van Reenen, 2024).

12.3.3 *Over politieorganisatie*

Uit dit onderzoek komt naar voren dat beginnende politieagenten na verloop van tijd negatiever gaan oordelen over (het functioneren van) de politieorganisatie. Deze bevinding komt overeen met de uitkomsten van socialisatieonderzoek dat in onder andere het Verenigd Koninkrijk (Charman, 2017) en Canada (Chan, 2003) is verricht. Het is daarnaast in lijn met de uitkomsten van onderzoek naar stress en weerbaarheid onder politiemensen. Dit onderzoek laat namelijk bij voortduring zien dat politiemensen meer stress ervaren als gevolg van organisatorische stressoren dan als gevolg van operationele stressoren (Sollié, 2017, 2018; Van der Velden et al., 2012).

Hoewel wij hadden verwacht dat (een deel van de) beginnende politieagenten zich na verloop van tijd kritischer zouden gaan verhouden ten opzichte van de politieorganisatie, heeft de snelheid waarmee dit plaatsvindt ons verrast. In dit proces spelen zowel eigen ervaringen als het overnemen van opvattingen van collega's een rol. Het onderscheid tussen beide is niet altijd helder te maken. Duidelijk is in ieder geval wel dat negatieve opvattingen over de politieorganisatie werken als een selffulfilling prophecy: hoe negatiever politieagenten over de politieorganisatie gaan denken, des te meer zij organisatiegebeurtenissen negatief interpreteren en hoe meer zij organisatiegebeurtenissen negatief interpreteren, des te negatiever zij over de politieorganisatie gaan denken. In de negatieve houding ten opzichte van de politieorganisatie speelt de onvrede over het 'zijn van een nummertje' een grote rol. Deze ervaring en/of opvatting kan bij beginnende politieagenten leiden tot afnemende motivatie.

'Voor politiemensen die op straat werken, zijn kantoren eigenlijk vreemde werelden. Op straat zijn zij in charge, terwijl zij aan de bureaus nietige radartjes zijn in een bureaucratisch doolhof.' (Schakel, 2020: 196)

Een relevante vraag is of de kritiek van beginnende politieagenten op de politieorganisatie is toegenomen en/of steviger is geworden. Deze vraag is op basis van dit onderzoek niet te beantwoorden. Aan de ene kant is de constatering dat politiemensen wel van het politiewerk houden maar niet van de politieorganisatie, niet nieuw (zie ook Schakel, 2020).¹⁷ Aan de andere kant vermoeden wij dat het gevoel van medewerkers

17 Het is ook een opvatting die onderdeel lijkt te zijn van de eerdergenoemde basisveronderstellingen (*common-sense theory of policing*) die nieuwkomers overnemen ten behoeve van de sociale integratie.

dat zij 'een nummertje zijn' is toegenomen. Hierin lijken verschillende factoren een rol te spelen. De impact van de aanhoudende onderbezetting van de personele formatie in een deel van de basisteams en de gevolgen hiervan voor de roosterdruk zijn groot. Dit zorgt voor onvrede, geklaag en een negatieve werksfeer in een deel van de basisteams, zo blijkt uit de ervaringen van de betreffende respondenten (zie ook Governance & Integrity, 2024). De combinatie van roosterdruk en een negatieve werksfeer leidt ertoe dat politieagenten uit de basisteams vertrekken, wat de druk op achterblijvende politieagenten doet toenemen. De instroom van nieuwe politieagenten zorgt weliswaar voor verlichting van de roosterdruk, maar zorgt ook voor druk omdat nieuwe politieagenten moeten worden begeleid door meer ervaren politieagenten, die er in beperkte mate zijn en/of weinig ruimte hebben om aan de begeleiding invulling te geven. De rol van begeleider wordt noodgedwongen bij politieagenten neergelegd die zelf nog maar net hun politieopleiding hebben afgerond, onder wie de respondenten in dit onderzoek.

Naast de roosterdruk lijkt ook de vorming van de nationale politieorganisatie een rol te spelen in de onvrede over de politieorganisatie. De schaalvergroting heeft er onder andere toe geleid dat relaties tussen politiemensen in basisteams en met collega's van andere organisatieonderdelen veelal onpersoonlijker en afstandelijker zijn geworden (zie ook Terpstra, Fyfe & Salet, 2019). Dit lijkt het gevoel 'een nummertje' te zijn te versterken. Hierbij moet worden opgemerkt dat de ervaringen van respondenten met de omgang in het basisteam groot zijn. Respondenten die werken in een vaste ploeg en met die ploeg de 'diensten draaien', hebben veel positievere ervaringen met de interpersoonlijke relaties dan respondenten die iedere dienst moeten afwachten met welke collega's zij moeten samenwerken en hoe bekend zij met deze collega's zijn. Het meest interessant zijn de ervaringen van respondenten die beide hebben meegemaakt, omdat zij over vergelijksmateriaal beschikken.¹⁸ Hun vergelijkingen maken duidelijk dat 'vastigheid' de voorkeur heeft: de vertrouwensrelaties tussen collega's worden sterker, men kent elkaars manier van optreden beter, er is meer zicht op hoe het met de ander gaat, er wordt eerder met de ander gesproken als het niet goed gaat of lijkt te gaan, er wordt gemakkelijker van elkaar geleerd en de operationeel leidinggevende is voor de medewerker nabij. Deze ervaringen sluiten aan bij inzichten uit de evolutionaire psychologie: mensen in organisaties gedijen goed in kleine en stabiele groepen waarin iedereen elkaar kent (zie Wildschut & Van Vugt, 2025).

De in deze paragraaf benoemde onvrede en teleurstelling van politiemensen over de politieorganisatie heeft een zekere mate van onvermijdelijkheid. Dit geldt in het bijzonder wanneer de verwachtingen van het functioneren van de politieorganisatie van

18 Er zijn respondenten die in verschillende basisteams hebben gewerkt die verschillend waren ingericht (wel en geen vaste ploegen). Er zijn ook respondenten die in hetzelfde basisteam beide situaties hebben ervaren. Dit had te maken met de coronapandemie. Om het aantal onderlinge contacten te reduceren, is in een deel van de basisteams in vaste ploegen gewerkt (zie paragraaf 10.2.3). De betreffende respondenten hebben dit als een grote vooruitgang ervaren en waren teleurgesteld toen deze manier van organiseren na de coronapandemie werd teruggedraaid.

de nieuwkomer (te) hoog zijn. Van Reenen (2022) wijst erop dat wanneer teleurstelling omslaat in ressentiment ten opzichte van de eigen organisatie – boosheid vanwege het kwaad dat jou wordt aangedaan (inclusief wrok) – alertheid geboden is, omdat het een voedingsbodem is voor wantrouwen ten opzichte van de eigen organisatie. De onvermijdelijkheid van teleurstelling en onvrede neemt niet weg dat er iets kan worden gedaan aan het gevoel van politiemensen dat zij ‘een nummertje’ zijn. Politiemensen willen als mens worden gezien en zij willen nabijheid ervaren van collega’s en leidinggevend. Om die reden lijkt het verstandig om binnen het grote basisteam (waar mogelijk) vaste, kleinere werkverbanden in te richten met een eerstelijns leidinggevende die aanwezig en benaderbaar is. Het is daarnaast cruciaal dat de eerstelijns leidinggevende ‘personele zorg’ als diens primaire taak beschouwt en dit tot uiting brengt in de omgang met medewerkers (zie ook Sollie & Landman, 2021). Een betekenisvolle, professionele werkrelatie tussen eerstelijns leidinggevende en medewerker is namelijk een belangrijke basis voor een gezonde politieorganisatie (zie Schakel, 2020).

12.3.4 *Over politiecultuur*

Een van de belangrijkste noties die het sociaalwetenschappelijk onderzoek naar het politiewerk heeft opgeleverd, is dat politieorganisaties over een eigen, specifieke cultuur beschikken (Manning, 2010; Terpstra, 2009). Het begrip politiecultuur vormt sinds de klassieke (etnografische) studies uit de jaren vijftig, zestig en zeventig van de vorige eeuw een vast referentiepunt: er wordt in zowel politiewetenschap als -praktijk van uitgegaan dat politieorganisaties zich onderscheiden door een eigen, specifieke cultuur (zie Reiner, 2016; Terpstra & Schaap, 2011). Het bestaan van deze politiecultuur heeft volgens Sklansky (2007) zelfs het karakter van een ‘onbetwiste orthodoxie’: het bestaan van een politiecultuur is ooit aangenomen en vervolgens niet meer ter discussie gesteld. Het zou inmiddels vreemd zijn om er niet in te geloven. De centrale plaats die politiecultuur heeft in politiewetenschap en -praktijk neemt niet weg dat politiecultuur als begrip geen vastomlijnde definitie heeft (Terpstra, 2009). Degenen die het definiëren, doen dit vaak door te verwijzen naar min of meer gedeelde waarden, betekenissen, symbolen, rituelen en jargon die de organisatie een specifiek karakter geven (Van Hulst, Terpstra & Kolthoff, 2016). Een socialisatieonderzoek binnen de politie is geen cultuuronderzoek, maar geeft tot op zekere hoogte wel inzicht in de politiecultuur. Het socialisatieproces heeft namelijk voor een deel betrekking op het leren van en integreren in deze cultuur. Dit onderzoek biedt daarom materiaal voor reflectie op dit thema. Dit materiaal gaat niet alleen over wat respondenten zelf onder politiecultuur verstaan (zie paragraaf 10.2), maar is ook onderdeel van de verschillende perspectieven op en stijlen in politiewerk (zie paragraaf 8.2), de opvattingen over de politieorganisatie (zie paragraaf 10.1) en de persoonlijke veranderingen (zie hoofdstuk 11).

De eerste reflectie is dat politiecultuur een onderlaag lijkt te hebben waar in veel definities van politiecultuur weinig aandacht voor is. Deze onderlaag bestaat uit de basis-

veronderstellingen. Dit zijn de overtuigingen over het politiewerk en de politiewereld die (vrijwel) alle politiemensen met elkaar delen. Deze overtuigingen of veronderstellingen vormen een soort collectief bewustzijn. Manning (1997) noemt het om die reden de *commonsense theory of policing*. Het leren en uitdragen van deze basisveronderstellingen is nodig voor de sociale integratie binnen de politie. Deze basisveronderstellingen worden door politiemensen geregeld uitgesproken, onder andere in reactie op vragen die onderzoekers hen stellen. Het bestaan van een specifieke politiecultuur is onderdeel van dit geheel van overtuigingen.¹⁹ Het zijn overtuigingen die niet ter discussie staan. Tegelijkertijd valt op dat (aspirant)politieagenten ervaringen opdoen die soms haaks staan op deze overtuigingen. Men zegt dat het politiewerk onvoorspelbaar is, maar men ervaart het na verloop van tijd (geregeld) als een sleur. Men zegt dat je het politiewerk leert in de praktijk, maar men ervaart dat de voorbereiding op de Politieacademie noodzakelijk is. Men zegt dat de collegiale banden heel bijzonder en nauw zijn, maar men ervaart dat er veel over elkaar wordt geroddeld. Deze voorbeelden illustreren dat zich spanningen voordoen tussen de basisveronderstellingen en de ervaringen. De basisveronderstellingen representeren een beeld van het politiewerk en de politiewereld dat tot op zekere hoogte een mythe is en moet blijven (Manning, 1997).

De tweede reflectie is dat dit onderzoek laat zien dat er binnen de basisteams variëteit is in politiecultuur (zie ook Cockcroft, 2013; Terpstra, 2009; Van der Torre, 1999). Deze variëteit doet zich voor op – en wordt bij elkaar gehouden door – de laag van basisveronderstellingen (zie ook Manning, 1997). Variatie is zichtbaar in de manier waarop naar politiewerk wordt gekeken en het wordt uitgevoerd én in de omgang met elkaar. De verschillen lijken vooral samen te hangen met het werkgebied waarin politiewerk wordt uitgevoerd. In meer rurale gebieden met een lagere meldingendruk en met meer burgers die respect hebben voor de politie is sprake van een andere manier van werken en omgaan met elkaar dan in meer stedelijke werkgebieden met een hogere meldingendruk en met meer burgers die geen of minder respect hebben voor de politie. In meer stedelijke werkgebieden – en dan in het bijzonder in de grote steden – is het haantjesgedrag dominant en is de politiestijl meer gericht op boeven vangen en meer verticaal, directief en autoritair in de bejegening. In de relatie tussen politieagenten en burgers is er vermoedelijk sprake van een zichzelf versterkend patroon: hoe autoritairder politieagenten burgers bejegenen, des te vijandiger worden burgers naar de politie toe, en hoe vijandiger burgers worden naar de politie, des te autoritairder politieagenten burgers bejegenen. Hoe dan ook, de basisteams in de grote steden hebben – vanwege de omstandigheden waarin zij werken – de meeste *kans* om cultuurkenmerken te ontwikkelen en te reproduceren die negatieve gevolgen hebben voor de relaties binnen het basisteam en vooral voor de relatie tussen burgers en de politie. Dit wil niet zeggen

19 Het bestaan van een politiecultuur heeft voor nieuwkomers daarmee ook het karakter van een selffulfilling prophecy: doordat zij ervan uitgaan dat er een politiecultuur is, gaan zij hun waarnemingen in dit kader interpreteren. Het bestaan van een politiecultuur bevestigt zo zichzelf.

dat politiecultuur slecht is, maar wel dat de uitersten op de continuüms (van politiehumor, haantjesgedrag, assertieve werkstijl, et cetera) onwenselijke gevolgen hebben voor de politie als instituut in de samenleving. De analyse van het werkklimaat en de sociale veiligheid in het basisteam Rotterdam Centrum toont hoe dit eruitziet (zie Governance & Integrity, 2024).

De derde reflectie is dat dit onderzoek (enig) inzicht geeft in hoe nieuwkomers zich ‘de’ politiecultuur eigen maken. Zij luisteren naar de verhalen die worden verteld en observeren de sociale gang van zaken op school en in het basisteam en leren zo ‘hoe het hoort’. Er wordt – in de woorden van Charman (2017) – geleerd van ‘erfgenamen’. In dit proces worden de basisveronderstellingen én de waarden, betekenissen, symbolen, rituelen en jargon van collega’s overgenomen, al zijn er aanzienlijke verschillen tussen individuen in hoe zij zich hiertoe verhouden en wat zij hiervan overnemen. Deze verschillen lijken voor een deel samen te hangen met de mate waarin het individu wordt ‘opgeslokt’ door de politiewereld. Bij een deel van de beginnende politieagenten vinden er substantiële veranderingen plaats in het sociale netwerk van het dagelijks leven. Zij gaan steeds meer om met andere politiemensen en steeds minder met mensen buiten de beroepsgroep.²⁰ Sommige beginnend politieagenten ontmoeten hun partner binnen de politie. Deze veranderingen in het sociale netwerk van beginnende politieagenten hebben onvermijdelijk tot gevolg dat de al aanwezige manieren van denken en doen dominanter worden. Het sociale netwerk kan op deze manier een politieke echo-kamer worden; een relatief gesloten systeem van betekenisgeving. De sociale context waarin wordt geleerd wordt eenzijdiger, met als voornaamste gevolg dat er minder toegang is tot andere manieren van denken en doen dan waarover men al beschikt. Dit is vermoedelijk een zichzelf versterkend patroon: hoe eenzijdiger de manieren van denken en doen van politiemensen worden, des te meer politiemensen omgaan met collega’s; en hoe meer politiemensen omgaan met collega’s, des te eenzijdiger hun manieren van denken en doen worden.

De vierde en laatste reflectie is dat ‘de’ politiecultuur – ondanks diens populariteit als veranderthema (zie o.a. Van Reenen, 2022; Rowe, 2023) – in beperkte mate *gericht* te veranderen is. In de ervaringen en opvattingen van de respondenten in dit onderzoek komen de kenmerken van de ‘traditionele politiecultuur’ in behoorlijke mate terug (zie voor deze kenmerken bijvoorbeeld Cockcroft, 2013; Crank, 2014; Van Reenen, 2022; Terpstra, 2009). Hierbij kan worden gedacht aan de familiere omgang met elkaar, de onderlinge solidariteit, de (zwarte) humor, het haantjesgedrag, de actiegerichtheid, de emotionele verharding (cynisme), de alertheid op verdachte situaties, de negatieve(re) kijk op de politieorganisatie en haar leiding, de negatieve(re) kijk op (bepaalde groe-

20 Deze ontwikkeling lijkt samen te hangen met de basisovertuiging die wordt aangeleerd: de politiewereld kan alleen worden begrepen door degenen die er onderdeel van zijn (zie ook Fielding, 1988).

pen in) de samenleving en de conservatiever wordende opvattingen.²¹ Anders gezegd: in dit onderzoek is de continuïteit van de ‘traditionele politiecultuur’ zichtbaar (zie ook Loftus, 2009). Het socialisatieproces binnen de politie draagt naar onze indruk dan ook meer bij aan stabiliteit dan aan verandering. Het individu is meer een schepsel van de politieorganisatie dan een creator van de politieorganisatie (zie Fielding, 1988). Dit wil niet zeggen dat ‘de’ politiecultuur niet verandert, want er is altijd dynamiek. Zo heeft de instroom van vrouwen in een periode van decennia onvermijdelijk geleid tot cultuurverandering, onder andere in termen van minder ‘haantjesgedrag’. Het wil wel zeggen dat verandering een lange adem vraagt en niet zomaar te sturen is. Er lijkt sprake van een ‘vanzelfdynamiek’ (Hollander, 2025). Een belangrijk deel van wat als politiecultuur wordt gezien, lijkt onlosmakelijk verbonden met de rol van de politie in de samenleving en de omstandigheden waarin het politiewerk wordt uitgevoerd.²² Van Reenen (2022) veronderstelt dat ‘de’ politiecultuur een voorwaarde is voor het ‘overleven’ van de politiemens in het politiewerk en de politieorganisatie (Van Reenen, 2022). Het is vanuit dit oogpunt van belang en verstandig om enigszins terughoudend te zijn met ambities om deze te veranderen. De reden hiervoor is niet alleen dat de politiecultuur in het blauw beperkt te veranderen is,²³ maar ook dat in veranderambities altijd – al dan niet expliciet – een diskwalificatie van de huidige situatie doorklinkt. De politiecultuur is niet goed en moet daarom veranderen. Deze (impliciete) diskwalificatie staat op gespannen voet met ervaringen van de respondenten in dit onderzoek. Voor hen heeft politiecultuur meer positieve dan negatieve associaties (zie ook Schakel, 2020; Waddington, 1999). Een deel van hen is zeker niet kritiekloos ten opzichte van de kenmerken van politiecultuur, maar dit neemt niet weg dat zij het door de bank genomen fijn vinden om onderdeel te zijn van de ‘blauwe familie’ en haar gebruiken.²⁴ De eerdergenoemde uitersten op continuïteits (van politiehumor, haantjesgedrag, assertieve werkstijl, et cetera) zijn onwenselijk en verdienen begrenzing vanuit de organisatie in het algemeen en (eerstelijns) leidinggevenden in het bijzonder. Het is tegelijkertijd essentieel om niet door te schieten in wat als grensoverschrijdend wordt gezien. Politie mensen moeten het gevoel hebben en houden dat zij zich (al dan niet door middel van humor) kunnen uiten, ook als dit soms op een manier is die bij een buitenstaander de wenkbrauwen doet fronsen. Wie probeert om ‘de’ politiecultuur ‘de kop in

21 Hoewel er veel voor te zeggen is dat de politiecultuur in Nederland niet zo conservatief is als uit het onderzoek in de Verenigde Staten naar voren komt (zie ook Schakel, 2020; Terpstra & Schaap, 2011), ontwikkelt een deel van de nieuwkomers wel politieke voorkeuren die een uiting zijn van meer conservatieve opvattingen. Dit wil dus niet zeggen dat de politiecultuur in Nederland per definitie conservatief is (zie ook Schakel, 2020), maar wel dat nieuwkomers door de ervaringen in het politiewerk en de politieorganisatie conservatiever in hun opvattingen worden.

22 John van Maanen (1972: 42) formuleerde dit in een van de eerste onderzoeken naar het socialisatieproces binnen de politie al zeer treffend: ‘To change police without changing the police role in society is as futile as the labors of Sisyphus.’ Zie ook Huey, Ferguson & Schulenberg (2023: 118): ‘It is difficult to reform policing when the demand conditions on this institution remain unchanged.’

23 De literatuurstudie van Terpstra & Schaap (2020) naar hoger onderwijs in enkele Europese landen doet vermoeden dat de ‘traditionele’ politiecultuur op onderdelen kan veranderen door te komen tot een hoger onderwijsniveau van politieagenten.

24 Terpstra & Schaap (2011) concluderen op basis van hun onderzoek naar politiecultuur in Nederland dat de politie in Nederland qua cultuur niet zo negatief is als vaak uit de Amerikaanse literatuur naar voren komt.

te drukken', zal er vermoedelijk vooral voor zorgen dat deze zich manifesteert op een manier die minder zichtbaar is.

12.3.5 *Over de politiemens*

Wie op de website kombijdepolitie.nl leest over 'waar we voor staan', komt de bekende zin 'waar anderen een stap terug doen, zetten politiemensen een stap naar voren' tegen. Deze zin is onderdeel van wat veel respondenten aanspreekt in het politiewerk: gezamenlijk optreden in risicovolle en nare situaties. Op het moment dat het zover is, ontdekt de nieuwkomer ook dat het geen spelletje is. De confrontatie met risicovolle situaties en menselijk leed maakt dat het politiewerk voor de nieuwkomer een diepere lading of betekenis krijgt. Hierbij moet worden beseft dat menselijk leed zich in de regel veel frequenter voordoet dan een risicovolle situatie. Reanimaties, lijkvindingen, noodlottige ongelukken: ze worden onderdeel van het geheugen van de politieagent.

'Ongelukken, bedreigingen en zelfmoorden, ruzies, reanimaties en gevechten: wij waren er altijd als eersten en stonden altijd vooraan. Alleen al in dat eerste jaar als hoofdagent zag ik meer ellende en doden dan gedurende mijn hele militaire carrière.'
(Recourt, 2022: 13)

Het politiewerk doet iets met de mens – met de politiemens. Veruit het overgrote deel van de respondenten in dit onderzoek geeft aan dat zij als persoon zijn veranderd door het politiewerk. 'Het is bijna onmogelijk om politiewerk te doen zonder als mens te veranderen, het gebeurt gewoon' (Schakel, 2000: 31). Een rode draad in deze veranderingen is dat er door het werken bij de politie een verharding en vertekening van het wereld- en mensbeeld plaatsvindt (zie ook Governance & Integrity, 2024). Doordat de politieagent relatief veel negatief menselijk gedrag en menselijk leed meemaakt – Björk (2008) formuleert dit treffend als 'dealen in darkness' – gaan zij anders naar hun omgeving en de samenleving kijken. Verharding wil zeggen dat zij in het politiewerk ellende steeds normaler gaan vinden en zich emotioneel in toenemende mate losmaken van deze ellende, zodat het minder of geen impact op hen heeft of lijkt te hebben (zie ook Van Beek, Taris & Schaufeli, 2013). De verharding werkt op vergelijkbare wijze ook privé door. Bij wat een ander meemaakt, wordt al snel gedacht 'dat valt toch allemaal wel mee'. Het proces van verharding wordt door politiemensen ook wel geduid als 'afgestompt raken'. De vertekening van het wereldbeeld wil vooral zeggen dat politiemensen na verloop van tijd een negatiever mensbeeld ontwikkelen: zij gaan bij onbekende mensen eerder uit van slechte dan goede intenties. Dit doet zich vooral voor bij politiemensen die werken in (rand)stedelijke werkgebieden waar men in de regel meer te maken heeft met mensen die slechte dingen doen (zie ook Denkers, 2001b).

'Het grootste beroepsrisico van politiewerk is niet mishandeling of letsel, maar cynisme. Vrijwel per definitie krijgt de gemiddelde politieagent een eenzijdig beeld van de

mensheid. Mensen bij wie het leven goed gaat, hebben weinig contact met de politie.'
(Brooks, 2021: 202)

Het negatieve mensbeeld concentreert zich bij een deel van deze politiemensen op burgers met een (bepaalde) migratieachtergrond, omdat deze bevolkingsgroepen volgens hen verhoudingsgewijs veel slechte dingen doen.

In de afgelopen tien tot twintig jaar is er steeds meer aandacht gekomen voor de gevolgen van het politiewerk voor de politiemens. Deze aandacht heeft vooral betrekking op de psychosociale gezondheid van politiemensen (burn-out, depressie, PTSS). Ook in dit onderzoek hebben we gemerkt dat het belang hiervan groot is. Nieuwkomers zijn bevlogen en energiek. Hun energiebron is echter niet onuitputtelijk (zie ook Schakel, 2020). Gedurende de onderzoeksperiode hebben we gemerkt dat het spreekwoordelijke emmertje bij sommige respondenten steeds voller is geworden. Een enkeling is even uitgevallen of is even niet op straat geweest. Aandacht voor de mentale weerbaarheid van beginnende politieagenten is dus cruciaal (Kamphuis et al., 2020).²⁵ De ervaringen van de respondenten in dit onderzoek maken duidelijk dat die aandacht veelal ook wordt gegeven, al blijft voldoende (proactieve) zorg voor met wie het mentaal niet goed gaat een aandachtspunt. Er is echter minder aandacht voor hoe de verharding en met name de vertekening doorwerken op hoe (beginnende) politieagenten uitvoering geven aan hun werk. Dit onderzoek geeft daar enig inzicht in en ook het onderzoek in het basisteam Rotterdam Centrum toont hoe de vertekening van het wereldbeeld negatief doorwerkt in de bejegening van (bepaalde groepen) burgers (Governance & Integrity, 2024). Het is volgens ons daarom van belang om expliciet stil te staan bij in welke basisteams aspiranten en beginnende politieagenten gaan werken, omdat deze periode veel invloed heeft op hoe een werkstijl zich ontwikkelt (zie ook Brown & Willis, 1985). In meer algemene zin geldt: mobiliteit doet ertoe, zo hebben ook diverse respondenten aangegeven. Het is voor het mens- en wereldbeeld van de politiemens niet goed om te lang in een werkgebied te werken waar burgers relatief 'vijandig' zijn naar de politie en waar sprake is van bovengemiddeld veel overlast en criminaliteit. Door in een werkgebied met andere omstandigheden te gaan werken, kan een eventuele vertekening van het mens- en wereldbeeld weer enigszins worden bijgesteld, zodat er ruimte blijft voor nuance.

12.4 Politieagent worden

In dit boek hebben we in kaart gebracht hoe het ontwikkelingsproces van burger naar politieagent verloopt. De inzichten die we hebben opgedaan, zijn gebaseerd op het langdurig 'volgen' van 46 respondenten in dit ontwikkelingsproces. In de periode van

25 Weerbaarheid wordt hierbij opgevat als het langdurig kunnen functioneren (dan wel succesvol presteren) in kritieke omstandigheden (zie onder andere Smit, 2022). Hoewel deze passage vooral gaat over mentale weerbaarheid, moet worden benadrukt dat fysieke en morele weerbaarheid ook essentieel zijn. Morele weerbaarheid is veelal onderbelicht (zie ook De Schrijver & Maesschalck, 2015).

dataverzameling is er in allerlei opzichten veel met de respondenten gebeurd. Zij hebben ‘het mooiste beroep ter wereld’ geleerd en zijn hierdoor op onderdelen als mens veranderd. ‘Het is natuurlijk ook een beroep dat je bent en niet dat je alleen maar doet’, zo drukte een van de respondenten deze transformatie uit. Het politieberoep is van invloed op het ‘zijn’ van degene die het uitoefent. Anders gezegd: de beroepsidentiteit en persoonlijke identiteit vallen tot op zekere hoogte samen (Couto, 2025). Het socialisatieproces binnen de politie is daarmee een ‘vormende’ ervaring voor degene die er onderdeel van is.

In de jaren dat wij over de schouders van de respondenten hebben meegekeken, hebben zij een belangrijke basis gelegd voor hun beroepsidentiteit en vakmanschap. De wijze waarop de respondenten zich gedurende de looptijd van dit onderzoek hebben ontwikkeld, heeft indruk op ons gemaakt. Hun ontwikkeling heeft geleid tot politiemensen bij wie het politiewerk – naar onze indruk – in goede handen is (zie ook Meershoek, 2023). Het zijn politiemensen geworden die maken dat je kinderen leert dat zij in nood de politie moeten benaderen (zie Bayley, 2006). Het zijn politiemensen geworden die tot uiting brengen dat de politie in de samenleving een ‘macht ten goede voor eenieder is’ (zie Berntsen & Nap, 2025). Kortom: met deze politiemensen kan de politieorganisatie de toekomst met vertrouwen tegemoet zien (zie Meershoek, 2023).

Het is essentieel dat de politieorganisatie dit vertrouwen in de toekomst kan behouden. Dit is niet vanzelfsprekend. De verandering van de opleiding heeft plaatsgevonden in ongunstige omstandigheden. De capaciteit in (een deel van) de basisteams staat onder druk en de samenleving bevindt zich in woelig vaarwater (Eysink Smeets, 2022). Dit is een combinatie die veel van de politie vraagt. Er is vooralsnog geen reden om aan te nemen dat de maatschappelijke turbulentie afneemt. Het lijkt voorlopig eerder een conditie te zijn waarbinnen de politie functioneert (zie ook Ansell et al., 2024). Dit vraagt van politieagenten dat zij stevig in hun beroepsuitoefening kunnen staan (zie Berntsen & Nap, 2025). Op dit punt is de politie naar onze indruk kwetsbaarder dan zij zou moeten willen zijn. Begeleiding van beginnende politieagenten is daarom cruciaal. Deze beginnende en vaak jonge politieagenten zijn immers de toekomst van het beroep.

Literatuurlijst

Adang, O., Kop, N. & Ferwerda, H. (2006). *Omgaan met conflictsituaties. Op zoek naar goede werkwijzen bij de politie*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.

Alain, M. & Grégoire, M. (2008). Can ethics survive the shock of the job? Quebec's police recruits confront reality. *Policing & society*, 18(2), 169-189.

Ansell, C., Sørensen, E., Torfing, J. & Trondal, J. (2024). *Robust governance in turbulent times*. Cambridge/New York/Melbourne/New Delhi: Cambridge University Press.

Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1):20-39.

Ashforth, B.E. & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of management Journal*, 39(1), 149-178.

Ashforth, B.E., Sluss, D.M. & Harrison, S.H. (2007). Socialization in organizational contexts. In: G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22, Sussex: Wiley: 1-70.

Ashford, S.J. & Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.

Ashford, S.J. & Nurmohamed, S. (2012). From past to present and into the future: a hitchhiker's guide to socialization literature. In: C.W. Wanberg (Eds.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 8-25), Oxford/New York: Oxford University Press.

Auster, C.J. (1996). *The sociology of work: concepts and cases*. Thousand Oaks: Pine Forge.

Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. & Sommers, J. (2007). Organizational newcomer socialization: a meta-analysis and summary pathmodel. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.

Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2012). Organizational socialization outcomes: now and into the future. In: C.W. Wanberg (Eds.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 97-112), Oxford/New York: Oxford University Press.

Bauer, T.N. & Green, S.G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211-223.

Bauer, T.N., Morrison, E.W. & Callister, R.R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In: G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 16, pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.

Bayley, D.H. (2006). *Changing the guard. Developing democratic police abroad*. Oxford University Press.

Bayley, D.H. & Bittner, E. (1984). Learning the skills of policing. *Law and Contemporary Problems*, 47(4), 35-59.

Beek, I. van, Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2013). *De psychosociale gezondheid van politiepersoneel*. Den Haag: WODC.

Beerepoot, A., Doornbos, A., Hoek, A. van, Laat, M. de, Prior, F., Slump, G.J. & Walraven, G. (2007). *Adrenaline en reflectie: hoe leren politie mensen op de werkplek?*, Politie-academie: Apeldoorn.

Bell, N. & Staw, B. (1989). People as sculptors versus sculpture: the role of personality and personal control in organizations. In: M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 232-274). Cambridge: Cambridge University Press.

Belur, J., Agnew-Pauley, W., McGinley, B. & Thompson, L. (2019). A systematic review of police recruit training programmes. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14(1), 76-90.

Berg, J.M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.

Berger, P.L. (1966). *Invitation to sociology. A humanistic perspective*. New York: Anchor Books.

Berger, P.L. & Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. New York: Anchor Books.

Berkelaar, B.L. & Harrison, M.A. (2019). Organizational socialization. In: *Oxford Research Encyclopedia of Communication*.

Berntsen, A. & Nap, J. (2025). De dagelijkse praktijk verdient meer aandacht. De strategie toont zich in het alledaagse, *Het Tijdschrift voor de politie*, 87(2), 6-10.

Biesta, G. (2018). *Tijd voor pedagogiek. Over de pedagogische paragraaf in onderwijs, opleiding en vorming*. Utrecht: Net aan Zet.

Bittner, E. (1970). *The functions of the police in modern society: A review of background factors, current practices, and possible role models*. Maryland: National Institute of Mental Health, Cener for Studie of Crime and Delinquency.

Bjørge, T. & Damen, M.L. (2020). A longitudinal and comparative European study of recruitment, education and careers in the police (RECPOL). What this project contributes to the development of science. In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 3-17). Londen/New York: Routledge.

Björk, M. (2008). Fighting cynicism: Some reflections on self-motivation in police work. *Police Quarterly*, 11(1), 88-101.

Blouw, H. de (2009). Voorbij het Van der Steen tijdperk? 10 vragen bij 'straffen voor gedrag'. In: R. Berkhout (red.), *Bejegenen bij handhaving* (pp. 8-29). Apeldoorn: Politie-academie.

Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2023). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denk en doen (4^{de} druk)*. Amsterdam: Boom.

Boekhoorn, P.F.M. (2014). *Nachtdiensten bij de politie en verkeersveiligheid. Onderzoek naar ervaringen van politieagenten met verkeersonveiligheid in woon-werkverkeer na de nachtdienst*. Reed Business.

Bos, R. ten (1995). *Managers en organisatiecultuur*. Uitgeverij Thema.

Bourdieu, P. (1997). *Outline of a theory of practice*. Cambridge/New York: Cambridge University Press.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative re-search in psychology*, 3(2), 77-101.

- Brink, G. van den, Hendriks, W., Hulst, M. van, Maalsté, N. & Mali, B. (2015). *Een onderzoek naar de morele weerbaarheid van Nederlandse politiefunctionarissen*. Amsterdam: Boom Criminologie.
- Brooks, R. (2021). *Tangled up in blue. Policing the American city*. New York: Penguin Press.
- Brown, M.K. (1988). *Working the street. Police discretion and the dilemmas of reform*. New York: Russell Sage Foundation.
- Brown, L. & Willis, A. (1985). Authoritarianism in British police recruits: Importation, socialization or myth? *Journal of Occupational Psychology*, 58(2), 97-108.
- Buijs, E. & Nieuwenhuis, L. (2021). *Dubbel Duaal. Evaluatie van een proef in het basis-onderwijs*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Bullis, C. & Bach, B. (1989). Socialization turning points: an examination of change in organizational identification. *Western Journal of Speech Communication*, 3, 273-293.
- Bureau ombudsfunctionaris politie (2024). *Het begint met leiderschap: jaarverslag 2023 Ombudsfunctionaris politie*. Den Haag: Ombudsfunctionaris politie.
- Cain, M.E. (1973). *Society and the Policeman's role*. Londen/Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Çankaya, S. (2008). 'Welkom' in politie. *Een antropologisch onderzoek naar de onbewuste en subtiele vertogen van in- en uitsluiting van de etnische minderheden binnen de Politie Amsterdam-Amstelland*. Amsterdam: Politie Amsterdam-Amstelland.
- Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.
- Çankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie. Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Boom Juridische Uitgevers.
- Casey, B. (2023). *Final report. An independent review into the standards of behavior and internal culture of the Metropolitan Police*. Londen.
- Çelik, S. (2024). *Van willen naar zijn: de ambivalentie over diversiteit en inclusie*. Leiden: Universiteit Leiden.

Çelik, S., Veenstra, M., Oijen, J. van & Sabajo, N. (2022). *Daarom stappen ze op. Vertrekmotieven van aspiranten en jong-afgestudeerden bij de politie*. Leiden: Hogeschool Leiden.

Chaim, D. & De Kimpe, S. (2012). De betekenis en de rol van socialisatie tijdens de politieopleiding. In: S. De Kimpe, L.G. Moor, F. Vlek en P. van Reenen (red.), *Professionalisering en socialisatie*, 11-40.

Chan, J.B.L. (2003). *Fair Cop. Learning the art of policing*. Toronto: Toronto University Press.

Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. & Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.

Chappell, A. T. & Lanza-Kaduce, L. (2010). Police academy socialization: understanding the lessons learned in a paramilitary-bureaucratic organization. *Journal of contemporary ethnography*, 39(2), 187-214.

Charman, S. (2017). *Police socialization, identity and culture. Becoming blue*. Londen/New York/Shanghai: Palgrave Macmillan.

Claxton, G. (1999). *Wise Up. The Challenge of Lifelong Learning*. New York: Bloomsbury Publishing.

Cockcroft, T. (2013). *Police culture. Themes and concepts*. Londen/New York: Routledge.

Cockcroft, T. (2020). *Police occupational culture. Research and practice*. Bristol/Chicago: Policy Press.

Cockcroft, T., Bowles, B., Taylor-Dunn, H. & Williams, E. (2025). Knowledge, practice and professional identity: unthreading the challenges of contemporary police tutoring arrangements in England and Wales. *Policing and Society*, 35(8), 1-17.

Conti, N. (2006). Role call: Preprofessional socialization into police culture. *Policing & Society*, 16(3), 221-242.

Cooper-Thomas, H.D. & Anderson, N. (2005). Organizational socialization: a field study into socialization success and rate. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(2), 116-128.

Cooper-Thomas, H.D., Anderson, N. & Cash, M. (2012). Investigating organizational socialization: a fresh look at newcomer adjustment strategies, *Personnel Review*, 41(1), 41-55.

Cooper-Thomas, H.D. & Burke, S.E. (2012). Newcomer proactive behavior: can there be too much of a good thing? In: C.W. Wanberg (Eds.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 56-77), Oxford/New York: Oxford University Press.

Cooper-Thomas, H.D., Vianen, H.D. van & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: the impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 52-78.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd edition). Los Angeles/Londen/New Delhi/Singapore: Sage Publications.

Coser, L.A. (1974). *Greedy institutions. Patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.

Courpasson, D. & Monties, V. (2017). "I am my body". Physical selves of police officers in a changing institution. *Journal of Management Studies*, 54(1), 32-57.

Couto, J. L. (2025). Police culture, discourse, and the construction of Canadian police officers' identity. *Journal of Community Safety and Well-Being*, 10(1), 4-10.

Crank, J. P. (2014). *Understanding police culture*. Routledge.

Damen, M-L & Bjørgo, T. (2020). Selecting and shaping police students in Europe. Main findings and discussion. In: T. Bjørgo & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 228-240). Londen/New York: Routledge.

Darmon, M. (2024). *Socialization*. Cambridge/Hoboken: Polity Press.

Denkers, F. (2001a). Morele praktijken. In: P. van Beers (red.), *Moreel kompas van de politie* (pp. 23-40). Den Haag: Koninklijke De Swart.

Denkers, F. (2001b). Aspecten van het moreel kompas. In: P. van Beers (red.), *Moreel kompas van de politie* (pp. 103-142). Den Haag: Koninklijke De Swart.

Denkers, F. (2001c). Betekenis van het moreel kompas. In: P. van Beers (red.), *Moreel kompas van de politie* (pp. 143-172). Den Haag: Koninklijke De Swart.

Doekhie, J., Koenraadt, R. & Besten, A. den (2024). *Van bajes naar buiten*. Den Haag: WODC.

Dorean, P. & Conti, N. (2017). Creating the thin blue line: Social network evolution within a police academy. *Social networks*, 50, 83-97.

Duijneveldt, I. van (2023). De maatschappelijke integratie van de politie in superdiverse wijken. *Tijdschrift voor Veiligheid*, 22(3), 25-43.

Duijneveldt, I. van (2024). *De maatschappelijke integratie van de politie*. Den Haag: Boom.

Duijneveldt, I. van, Nafie, S., Tooren, M. van & Visser, A. (2024). *De politieaanpak van sociale conflicten*. Den Haag: Sdu.

Elias, M. (1997). *Onder dienders. Onstuimig en beklemmend: de wereld van de Politie*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.

Ellwardt, L. (2011). *Gossip in organizations: A social network study*. University of Groningen.

Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.

Fassin, D. (2013). *Enforcing order: An ethnography of urban policing*. Polity.

Fassin, D. (2017). Boredom: Accounting for the ordinary in the work of policing (France). *Writing the world of policing: The difference ethnography makes* (pp. 269-202). Chicago/Londen: The University of Chicago Press.

Fekjaer, S.B. & Petersson, O. (2020). Producing legalists or dirty Harrys? Police education and field training. In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 207-228). Londen/New York: Routledge.

Feldman, D.C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.

Ferwerda, H. & Landman, W. (2021). *Wat nemen we mee? Blauwe vakontwikkeling in de basisteams tijdens Covid-19 en lessen voor de toekomst*. Arnhem/Hengelo: Bureau Beke / Bureau Landman, Politie Nederland.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.

Fielding, N. (1988). *Joining forces. Police training, socialization and occupational competence*. Londen / New York: Routledge.

Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: an integrative review. In: K.M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 101-145). Greenwich, CT: JAI Press.

Foley, P.F., Guarneri, C. & Kelly, M.E. (2008). Reasons for choosing a police career: Changes over two decades. *International Journal of Police Science & Management*, 10(1), 2-8.

Gergen, K. (1974). *Social psychology. Explorations in understanding*. New York: Random House.

Gezondheidsraad (2017). *Gezondheidsrisico's door nachtwerk*. Den Haag: Gezondheidsraad.

Gieling, M., van der Wal, R. & Stronks, S. (2021). Divers vakmanschap in het politieonderwijs. Een blijvende uitdaging. In: G. Meershoek, L. van Spijk & J. Nap (red.), *In naam der wat? Reflecties op politie en politiewerk* (pp. 129-144). Den Haag: Boom criminologie.

Governance & Integrity (2024). *Analyse werkklimaat en sociale veiligheid basisteam Rotterdam centrum: kernrapport*. Amsterdam: Governance & Integrity International.

Haarr, R. N. (2001). The making of a community policing officer: the impact of basic training and occupational socialization on police recruits. *Police Quarterly*, 4(4), 402-433.

Hall, M. van (2022). Legitimiteit van de politie: Over het belang van procedurele rechtvaardigheid in Nederland. *Mens & Maatschappij*, 97(4), 402-436.

Heins, G. (2024). *Waarom zegt niemand er wat van?! Lastige gesprekken voeren in teams*. Amsterdam: Boom Management.

Hermens, F., Boutellier, H. & Klein, M. van der (2016). *Trots en collegialiteit. De behoefte van politiemensen aan waardering en erkenning*. Utrecht: Verwey-Jonker.

Heslop, R. (2011). Community engagement and learning as 'becoming': findings from a study of police recruit training. *Policing and Society*, 21(3), 327-342.

Hoel, L. (2020). Police students' experience of participation and relationship during in-field training. *Police Practice and Research*, 21(6), 576-590.

- Hoel, L. & Dillern, T. (2022). Becoming a member of the police. Workplace expectations of police students during in-field training. *Studies in continuing education*, 44(1), 173-188.
- Hollander, J. den (2025). *Minder verstorend veranderen. Praktisch systemisch omgaan met organiseren, veranderen, leidinggeven en beleidsontwikkeling*. Utrecht: Uitgeverij IJzer.
- Hopper, M. (1977). Becoming a policeman: socialization of cadets in a police academy, *Urban Life*, 6, 149-170.
- Huey, L. & Johnston, S. (2023). Unf@cking people's problems: a theory of policing. *Sociology Publications*, 57.
- Huey, L., Ferguson, L. & Schulenberg, J.L. (2023). *The wicked problems of police reform in Canada*. New York/Londen: Routledge.
- Hulst, M. van (2013). *Politieverhalen: Een etnografie van een belangrijk aspect van politieculturen*. Tilburg University.
- Hulst, M. van, Terpstra, J. & Kolthoff, E. (2016). Politiecultuur als kernbegrip en discussiethema, *Tijdschrift voor Veiligheid*, 15(2-3), 3-14.
- Inspectie Justitie en Veiligheid (2021). *Noodhulp: Incidentafhandeling door de politie*. Den Haag: Inspectie JenV.
- Jansen, J., Valkengoed, T. van, Veenstra, S. & Stol, W. (2020). *Level up! Kennis voor politiewerk in een digitale samenleving*. Leeuwarden/Apeldoorn: NHL Stenden Hogeschool/Politieacademie.
- Jones, G.R. (1980). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Jones, G.R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: an interactionist perspective. *The Academy of Management Review*, 8(3), 464-474.
- Jones, S. (1986). *Policewomen and equality*. Londen: Palgrave Macmillan.
- Junger-Tas, J. & Holten-Vriesema, J.S.E. (1978). *De relatie tussen de primaire politie-opleiding en de politie-praktijk*. Den Haag: Staatsuitgeverij 's-Gravenhage

- Kamphuis, W., Delahaij, R., Westerveld, L. & Smit, A. (2020). Het belang van mentale weerbaarheid van starters bij de politie. *Tijdschrift voor de Politie*, nr. 5, 11-15.
- Katz, R. (1980). Time and work. Toward an integrative perspective. In: B. Staw & L.L. Cummings (eds.), *Research in organizational behavior* (Vol 2, pp. 81-127). Greenwich CT: JAI Press.
- Keesman, L.D. (2022). *Being in control. Policing bodies, emotions and violence*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Kelly, W.R. & Mears, D.P. (2023). *The reinvention of policing. Crime prevention, community, and public safety*. Lanham/Boulder/New York/Londen; Rowman & Littlefield.
- Kimpe, S. de, Gunther Moor, L., Reenen, P. van & Vlek, F. (2012). Editoriaal. In: S. de Kimpe et al. (eds.), *Professionalisering en socialisatie* (pp. 7-10), Antwerpen/Apeldoorn: Maklu Uitgevers.
- Klein, H. & Heuser, A. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientation practices. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 279-336.
- Koetsveld, R. van, Hartmans, R. & Man, A.P. de (2016). *Politiecultuur in beweging. Actiegericht onderzoek naar de cultuur van de Nationale Politie*. Den Haag: WODC.
- Kort, J., Fedorova, M. I. & Terpstra, J. B. (2014). *Politie mensen over het strafrecht*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.
- Kort, J. & Terpstra, J. B. (2015). *'Onnodige' bureaucratie binnen het basispolitiewerk. Onderzoek naar de achtergronden van een hardnekkig verschijnsel*. Apeldoorn: Reed Business.
- Kramer, M.W. (2010). *Organizational socialization. Joining and leaving organizations*. Cambridge/Malden: Polity Press.
- Kramer, M.W., Callister, R.R. & Turban, D.B. (1995). Information-receiving and information-giving during job transitions. *Western Journal of Communication*, 59(2), 151-170.
- Landman, W. (2015). *Blauwe patronen. Betekenisgeving in politiewerk*. Den Haag: Boom Lemma.
- Landman, W. (2016). Tussen praat en daad: politiecultuur en politieoptreden. *Tijdschrift voor Veiligheid*, 15(2/3), 46-60.

Landman, W., Brussen M. & Laan, F. van der (2011). *De mythe ontrafeld? Wat we weten over goed politieleiderschap*. Amsterdam: Reed Business.

Landman, W. & L. Kleijer-Kool (2016). *Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politietoptreden*. Amsterdam: Reed Business.

Landman, W., Kouwenhoven, R. & Brussen, M. (2015). *Spelen met weerbaarheid. Belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij de ontwikkeling van basisteams*. Amsterdam: Reed Business.

Linden, D. van der, Born, M., Phielix, L. & Touw, L. (2013). *Het selecteren van aspirant-agenten. Evaluatie van de selectieprocedure voor agenten op niveau 2 tot en met 4*. Ministerie van Veiligheid en Justitie: WODC.

Loader, I. (2020). *Revisiting the police mission*. Londen: The Police Foundation.

Loftus, B. (2009). *Police culture in a changing world*. Oxford/New York: Oxford University Press.

Louis, M.R. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organization settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.

Maanen, J. van (1972). *Observations on the making of policemen*. Leopold Classic Library.

Maanen, J. van (1979). *Pathways to membership: socialization to work*. Cambridge: MIT.

Maanen, J. van (2010). *Identity work and control in occupational communities*. Cambridge University Press.

Maanen, J. van & Schein, E.H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In: B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 209-264), Greenwich: JAI.

Manning, P.K. (1997). *Police work. The social organization of policing (2nd edition)*. Illinois: Waveland Press.

Manning, P.K. (2010). *Democratic policing in a changing world*. Boulder/Londen: Paradigm Publishers.

Martin, J. (2002). *Organizational culture. Mapping the terrain*. Thousand Oaks/Londen/New Delhi: Sage Publications.

- Maso, I. (1987). *Kwalitatief onderzoek*. Meppel/Amsterdam: Boom.
- Maso, I. & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek. Praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.
- McLeod, J. & Thomson, R. (2009). *Researching social change*. Qualitative approaches. Londen: Sage Publications.
- Meershoek, G. (2023). *Een politie die burgers bindt aan de publieke zaak*. Apeldoorn/ Enschede: Politieacademie / Universiteit Twente.
- Meershoek, G., Slagmolen, N. & Smit, A. (2020). *Zorg voor politieke integriteit. Disciplinaire onderzoeken onder de loep*. Den Haag: Boom Criminologie.
- Meurs, T. (2021). *Tussen de linies. Werken aan kennisintensieve en verbindende (politie) professionaliteit*. Nijmegen: Hogeschool Arnhem Nijmegen.
- Meurs, T. (2023). *Hernieuwde relevantie. Actieonderzoek vanuit een gebiedsgebonden politiefilosofie*. Den Haag: Boom Criminologie.
- Meurs, T., Duijneveldt, I. van, Vermeulen, K., Steenbrink, J., Wal, R. van der, Stronks, S., Haven, J. van der & Spijk, L. van (2025). *Politiewerk in verre uithoeken. Een onderzoek naar ruraal politiewerk in tijden van maatschappelijk onbehagen en institutioneel wantrouwen. Bevindingen uit het vooronderzoek (september 2023-april 2024)*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Moberg, R.J. (2020). Diversity and academization. Who does police education attract? In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 55-80). Londen/New York: Routledge.
- Moberg, R.J. & Damen, M.L. (2020). Horizontal and vertical career preferences and aspirations for male and female recruits. In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 169-193). Londen/New York: Routledge.
- Moreland, R.L., J.M. Levine & J.G. McMinn (2001). Self-categorization and work-group socialization. In: M.A. Hogg & D.J. Terry (Eds.). *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 87-100). Philadelphia: Psychology Press.
- Moskos, C. (2007). Diversity in the armed forces of the United States. In: J.L. Soeters, J. van der Meulen (eds.), *Cultural diversity in the armed forces. An international comparisons* (pp. 29-44). Londen: Routledge.

- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S. & Van de Walle, S. (2018). Organizational socialization in public administration research: a systematic review and directions for future research. *American Review of Public Administration*, 48(6), 610-627.
- Muir, W.K. (1977). *Police: streetcorner politicians*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nap, J. (2014). *Macht ten goede?! Sterke arm in een complexe samenleving*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Neale, B. (2021). *The craft of qualitative longitudinal research*. Los Angeles/Londen/New Delhi/Singapore/Washington DC/Melbourne: Sage.
- Nieuwkamp, S., Kouwenhoven, R. & Krommendijk, M. (2007). *Ontwikkeling van de politiefunctionaris. Een longitudinaal onderzoek naar veranderingen in houding ten aanzien van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving*. Enschede: IPIT.
- Oberfield, Z. (2014). Motivation, change, and stability: Findings from an urban police department. *The American Review of Public Administration*, 44(2), 210-232.
- Obst, P. L. & Davey, J. D. (2003). Does the Police Academy change your life? A longitudinal study of changes in socialising behaviour of police recruits. *International Journal of Police Science & Management*, 5(1), 31-40.
- Pogrebin, M.R. & Poole, E.D. (1988). Humor in the briefing room: A study of the strategic uses of humor among police. *Journal of contemporary ethnography*, 17(2), 183-210.
- Politie (2012). *Inrichtingsplan Nationale Politie*. Den Haag: Politie.
- Politie (2022). *De student centraal. Ons nieuwe basispolitieonderwijs in de praktijk. Collega's over hun ervaringen met en ideeën voor dit onderwijs*. Den Haag: Politie.
- Politie (2024). *De betekenis van de politie in de samenleving. Artikel 3 van de Politiewet, de politietaak opnieuw doordacht*. Den Haag: Politie.
- Politie (2025). *Stevig staan in deze tijd. Strategische agenda politie 2025-2030*. Den Haag: Politie.
- Politieonderwijsraad (2011). *Summatieve evaluatie PO2002. Opbrengsten van het politieonderwijs voor de beroepspraktijk*. Den Haag: POR.
- Politieonderwijsraad (2023). *Over goed politieonderwijs gesproken. Een solide basis voor een continu gesprek*. Den Haag: POR.

- Postma, T. & Bentvelzen, W. (2022). *Blauwdruk. Kroniek van de Nationale Politie*. Uitgeverij Balans.
- Pragt, E. (2012). De “iedereen moet alles kunnen”-cultuur. In: S. de Kimpe, L.G. Moor, F. Vlek & P. van Reenen (red.), *Professionalisering en socialisatie* (pp. 153-170). Antwerpen/Apeldoorn: Maklu.
- Pragt, E. & Zoutendijk, A. (2013). Het schaap met de vijf poten. Een historische constructie van de recherchekundige masteropleiding. In: P. Ponsaers, J. Terpstra, C. de Poot, M. Bockstaele & L.G. Moor (red.), *Vernieuwing in de opsporing* (pp.53-72). Antwerpen/Apeldoorn: Maklu.
- Recourt, I. (2022). *Politiehart. Hoe handhaaf je jezelf onder druk?* Uitgeverij Kompas.
- Reemst, L. van, Fischer, T. & Weerman, F. (2022). Agressie tegen politiemedewerkers en omgang met burgers: wederkerige beïnvloeding of gemeenschappelijke oorzaken? *Tijdschrift voor Criminologie*, 64(1), 61-80.
- Reiner, R. (2020). *The politics of the police*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Reenen, P. van (2012). Tussen politiepraktijk en politieopleiding. In: S. de Kimpe et al. (eds.), *Professionalisering en socialisatie* (pp. 131-152), Antwerpen/Apeldoorn: Maklu Uitgevers.
- Reenen, P. van (2022). Politiecultuur: de bescherming tegen de boze buitenwereld. Hij wordt sterker en sterker. In: J. Janssen, B. Defrancq, D. Schaap & P. Ponsaers (eds.), *Politiecultuur* (pp. 153-165), Antwerpen/Apeldoorn: Maklu Uitgevers.
- Rees, T. van, Los W., Huijskes B., Ommen, H. van & Verver, L. (2008). *De gulzige politieorganisatie: een onderzoek naar ‘gulzigheid’ binnen de Nederlandse politie in een veranderende samenleving*. Onderzoeksrapport.
- Roberts, R., Castillo, I. E., White, D. R. & Schafer, J. (2025). Police cynicism: a state-of-the-art literature review. *Policing: An International Journal*, 48(2), 421-442.
- Rood, J. (2013). *Wat is er mis met gezag? Een nieuwe visie op autoriteit*. Lemniscaat.
- Rowe, M. (2023). *Disassembling police culture*. Routledge.
- Rowe, M., Turner, E. & Pearson, G. (2016). Learning and practicing police craft. *Journal of Organizational Ethnography*, 5(3), 276-286.
- Rubinstein, J. (1973). *City police*. New York: Farrar, Straus en Giroux.

Ruijters, M. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Boom Management.

Ruijters, M., Luin, G. van, Benthum, N. van & Bierlaagh, D. (2023). *Stevig (leren) staan. Aan de slag met professionele identiteit in beroep en opleiding*. Boom Management.

Sackmann, S. A. (1991). Uncovering culture in organizations. *The Journal of applied behavioral science*, 27(3), 295-317.

Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1997). Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-379.

Saks, A.M. & Gruman, J.A. (2012). Getting newcomers on board: a review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In: C.W. Wanberg (Eds.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 27-56), Oxford/New York: Oxford University Press.

Saks, A.M., Uggersley, K. & Fassina, N. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: a meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413-446.

Saldaña, J. (2003). *Longitudinal qualitative research: analyzing change through time*. Walnut Creek: Rowman & Littlefield Publishers.

Salet, R., Kremers, M. & Terpstra, J. (2020). Geen aangifte en dan? Juridische aspecten en politiepraktijken. *Proces*, 99(4), 240-252.

Schakel, K. (2020). *Politiecultuur, gezondheid en zingeving. De politiecultuur als kapstok voor een beschouwing over het leren verminderen van werkstress en het pakken van kansen voor persoonlijke groei en ontwikkeling*. Brave New Books.

Schein, E.H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9(2), 1-16.

Schein, E.H. (1985). *Organisational culture and leadership: A dynamic view*. San Francisco, CA: The Jossey-Bass Business & Management Series.

Scholtens, A. & Helsloot, I. (2019). *Naar een efficiëntere noodhulp? Een verkennend actieonderzoek*. Den Haag: Sdu.

Scholtens, A., Helsloot, M. & Helsloot, I. (2019). *Politiestraatgezag en (on)gehoorzaam burgergedrag*. Den Haag: Sdu.

- Schrijver, A. de & Maesschalck, J. (2015). The development of moral reasoning skills in police recruits. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*, 38(1), 102-116.
- Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: revisiting the 'cult of masculinity'. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289-300.
- Sklansky, D. (2007). Seeing blue: police reform, occupational culture, and cognitive burn-in. *Sociology of Crime, Law, and Deviance*, 9.
- Skolnick, J.H. (1966). *Justice without trial. Law enforcement in democratic society*. New York: John Wiley & Sons.
- Skolnick, J. (2008). Enduring Issues of Police Culture and Demographics. *Policing and Society*, 18(1), 35-45.
- Smaling, A. (2009). Generaliseerbaarheid in kwalitatief onderzoek. *Kwalon*, 14(3), 5-12.
- Smit, A., Slagmolen, N., Brepoels, M., (2015). *Weerbaarheid onderzocht (2010-2015). Over menselijke processen in het politiewerk*. Den Haag: Boom criminologie.
- Smit, A. (2022). *Onderzoek politie weerbaarheid. Een wetenschappelijke ontdekkingsreis*. Universiteit voor Humanistiek.
- Sollie, H. (2017). *Alledaagse magie. Mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch rechercheurs*. Boom Criminologie.
- Sollie, H. (2018). *'Ik hou het hier wel uit, hoor'. Mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche*. Den Haag: Politie & Wetenschap.
- Sollie, H. & W. Landman (2021). *Leidinggeven aan politiewerk en politiemensen. De operationeel expert in het basisteam en de districtsrecherche*. Amersfoort/Den Haag: TwynstraGudde/Politie Nederland.
- Stol, W., Wijk, A.P. van, Vogel, G., Foederer, B. & Heel, L. van (2004). *Politiestraatwerk in Nederland. Noodhulp en gebiedswerk: inhoud, samenhang, verandering en sturing*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.
- Stol, W. (2021). Digitalisering en de maatschappelijke rol van de politie. Naar politie als 'autoriteit fatsoenlijke rechtshandhaving'. In: G. Meershoek, J. Nap & L. van Spijk (red.). *In naam der wat? Reflecties op politie en politiewerk* (pp. 29-38). Den Haag: Boom criminologie.

Stol, W., Strikwerda, J., Jansen, J. & Schreurs, W. (2025). *Politiestraatwerk en informatiegebruik. Een longitudinale studie (1991-2023) over gevolgen van digitalisering*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Sundström, A. & Wolming, S. (2014). Swedish student police officers' job values and relationships with gender and educational background. *Police practice and Research*, 15(1), 35-47.

Terpstra, J. (2008). *Wijkagenten en hun dagelijks werk. Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.

Terpstra, J. (2009). Politiecultuur en politiepraktijken. Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip. In : G. Meershoek (red.), *Politiestudies : terugblik en vooruitzicht. Een bundel essays voor Kees van der Vijver*, Dordrecht : Stichting Maatschappij Veiligheid en Politie, 133-152.

Terpstra, J. (2016). Verhalen van plattelandspolitie. Constructie van een beroepsidentiteit onder druk. *Tijdschrift voor Veiligheid*, 15(2/3), 61-73.

Terpstra, J. (2019). *Wijkagenten en veranderingen in hun dagelijks werk*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.

Terpstra, J., Fyfe, N. & Salet, R. (2019). The abstract police: a conceptual exploration of unintended changes of police organisations. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 92(4), 339-359.

Terpstra, J., Havinga, T. & Salet, R. (2021). Hoe de politie verdween uit onze dorpen (en wat daarvan over is). Veranderingen in politie en politiewerk op het Nederlandse platteland. *Cahiers Politiestudies*, 61(4), 19-41.

Terpstra, J., Verhage, A. & van Reemst, L. (2022). Relaties tussen politie en burgers in een veranderende context. *Tijdschrift voor Criminologie*, 64(1), 3-14.

Terpstra, J. & Schaap, D. (2011). Politiecultuur: een empirische verkenning in de Nederlandse context. *Proces*, 90(4), 183-196.

Terpstra, J. & Schaap, D. (2020). *Hoger onderwijs voor de politie. Een onderzoek in Noorwegen, Noordrijn-Westfalen en Finland*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Thomassen, G. (2020). Mirroring society: How politically representative are police students in Europe?. In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer*.

Comparative perspectives of police education and recruitment (pp. 96-110). Londen/ New York: Routledge.

Torre, E. van der (1999). *Politiewerk: politiestijlen, community policing, professionalisme*. Kluwer.

Torre, E. van der (2011). *Politiewerk aan de basis: stevig en nuchter*. Apeldoorn: Politie-academie.

Trujillo, N. & Dionisopoulos, G. (1987). Cop talk, police stories, and the social construction of organizational drama. *Communication Studies*, 38(3-4), 196-209.

Tuttle, M. (2002). A Review and critique of Van Maanen and Schein's "Toward a theory of organizational socialization" and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(1), 66-90.

Twersky-Glasner, A. (2005). Police personality: What is it and why are they like that?. *Journal of police and criminal psychology*, 20(1), 56-67.

Velden, P.G. van der, Bosmans, M.W.G. & Brekveld, S. (2012). Politiestress: feiten en mythes. *Tijdschrift voor de Politie*, 74(4), 6-9.

Verhaeghe, P. (2012). *Identiteit*. Amsterdam: Uitgeverij De Bezige Bij BV.

Waddington, P. A. (1999). Police (canteen) sub-culture. An appreciation. *British journal of criminology*, 39(2), 287-309.

Wanberg, C.R. (2012). Facilitating organizational socialization: an introduction. In: C.W. Wanberg (Eds.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 3-7), Oxford/New York: Oxford University Press.

Wieslander, M. (2029). Learning the (hidden) silence policy within the police. *Studies in continuing education*, 41(3), 308-325.

Wildschut, M. & Vugt, M. van (2025). *De natuurlijke organisatie. De evolutie van werk en de toekomst van organisaties in een veranderende wereld*. Amsterdam: A.W. Bruna Uitgevers.

Winnaess, P., Damen, M.L. & Thomassen (2020). Understanding learning preferences and career aspirations of Norwegian police students in comparative perspective. In: T. Bjørge & M.L. Damen (Eds.). *The making of a police officer. Comparative perspectives of police education and recruitment* (pp. 110-140). Londen/New York: Routledge.

Zwieten, M. van, Huijs, J., Wonder, W. & Delahaij, R. (2025). *Beelden over weerbaarheid. Kwalitatief onderzoek bij jong-gediplomeerden en vakbekwame medewerkers*. TNO.

Bijlage 1 **De opleiding in beeld**

1 Uitgangspunten en structuur van de opleiding

1.1 *Opleiding tot allround politiemedewerker*

De opleiding tot allround politiemedewerker is een niveau 4-opleiding, op basis van het Nederlandse kwalificatieraamwerk (NLQF) van door de overheid erkende kwalificaties. Als een aspirant de opleiding met succes afrondt en diens kwalificatie behaalt, wordt die aangesteld in de functie van generalist gebiedsgebonden politie (GGP), in de rang van hoofdagent. De opleiding tot allround Politiemedewerker is onderdeel van het initiële politieonderwijs dat in 2002 is geïntroduceerd (PO2002). Deze opleiding is in 2013 grondig vernieuwd, wat heeft geleid tot de aanduiding PO2.0. De respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek hebben deze opleiding gevolgd.

In 2021 heeft opnieuw een grondige herziening van de opleiding tot allround politiemedewerker plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot PO21 en is de opleiding tot allround politiemedewerker die nu al een aantal jaar wordt gegeven. PO21 verschilt op een aantal aspecten van de opleiding die in dit onderzoek centraal staat. Zo is het curriculum substantieel veranderd, duurt de opleiding korter (2 jaar) en wordt er op een andere wijze omgegaan met de timing en organisatie van het praktijkdeel van de opleiding. De gewijzigde opzet van de opleiding kan van invloed zijn op het socialisatieproces. Hoewel wij deze invloed niet kunnen vaststellen, kunnen we deze wel inschatten. In het hoofdstuk met reflecties gaan we hier nader op in (zie hoofdstuk 14). In dit hoofdstuk staat de voormalige opleiding centraal.

1.2 *Uitgangspunten van de opleiding*

De uitgangspunten van de opleiding laten zich samenvatten als competentiegericht, contextgebonden en complementair:

- Competentiegericht wil zeggen dat de opleiding is gericht op het ontwikkelen van de competenties die de hoofdagenten nodig hebben in de praktijk.
- Contextgebonden betekent dat de beroepstaak centraal staat; tijdens de opleiding leert de student de beroepstaken en de daarbij behorende rollen op een goede manier uit te voeren.

- Complementair wil zeggen dat de student de beroepstaken en competenties zowel op school als in de praktijk leert.

Deze uitgangspunten worden in praktijk gebracht via een opbouw in vijf leerlijnen, te weten: de stagelijn, de integrale lijn, de conceptuele lijn, de vaardighedenlijn en de regielijn.

Het uitgangspunt van de stagelijn is dat de basis voor het leren van beroepstaken in de politiepraktijk ligt. Deze leerlijn is gericht op leren uitvoeren van verschillende werkzaamheden binnen de beroepstaak en het ontwikkelen van competenties in relatie tot de beroepstaak. Een voorbeeld van een opdracht in deze leerlijn is het uitvoeren van verkeerscontroles.

De integrale lijn is net als de stagelijn gericht op het leren uitvoeren van activiteiten en werkzaamheden in een bepaalde beroepstaak. Hierbij gaat het echter, in de meeste gevallen, om het leren van het uitvoeren van een gehele beroepstaak: van begin tot eind. De opdrachten in deze leerlijn hebben daarom het karakter van een project in de praktijk of in simulatie op school. Een voorbeeld van een opdracht in deze leerlijn is optreden bij een verkeersongeval.

In de conceptuele lijn staat het opdoen van vakkennis centraal. Hier wordt de theoretische basis gelegd voor het politievak die nodig is voor het optreden als professional. Deze vakkennis of theoretische grondslag wordt aangeleerd aan de hand van cursussen op school. Een voorbeeld van een opdracht in deze leerlijn is omgang met jeugdgroepen.

De vaardighedenlijn richt zich op het opdoen van vakvaardigheid. Hierbij gaat het om essentiële beroepsvaardigheden die te ingewikkeld zijn om te leren in de stagelijn of integrale lijn of waarbij het leren in de stagelijn of integrale lijn riskant of onethisch is. Deze vakvaardigheden worden aangeleerd door middel van trainingen. Een voorbeeld van een opdracht in de ze leerlijn is juist hanteren van een wapenstok.

De regielijn verschilt van de bovengenoemde leerlijnen, omdat het in deze leerlijn gaat om het grip krijgen (en houden) op de eigen studie, loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. In deze leerlijn wordt gereflecteerd op wat de student meemaakt en wat zijn of haar rol hierin is geweest.

1.3 *Structuur van de opleiding*

De opleiding tot allround politiemedewerker duurt drie jaar. Ieder leerjaar is onderverdeeld in drie tertielen. Elk tertiël vormt een periode van vier maanden. Zoals hierboven beschreven, is het politieonderwijs complementair ingericht. Dit houdt concreet in dat er een ritme is van 16 weken school, gevolgd door 16 weken praktijk. Het eerste

leerjaar is afwijkend ingericht: de eerste 32 weken vinden op school plaats. Tijdens deze 32 weken loopt een student wel vier weken in de praktijk mee. Dit wordt de 'blauwe maand' genoemd. In figuur 4.1 is de schematische opbouw van de opleiding weer-gegeven.



Figuur 1. Schematische opbouw school- en praktijkperiodes per leerjaar

2 Inhoud van de opleiding

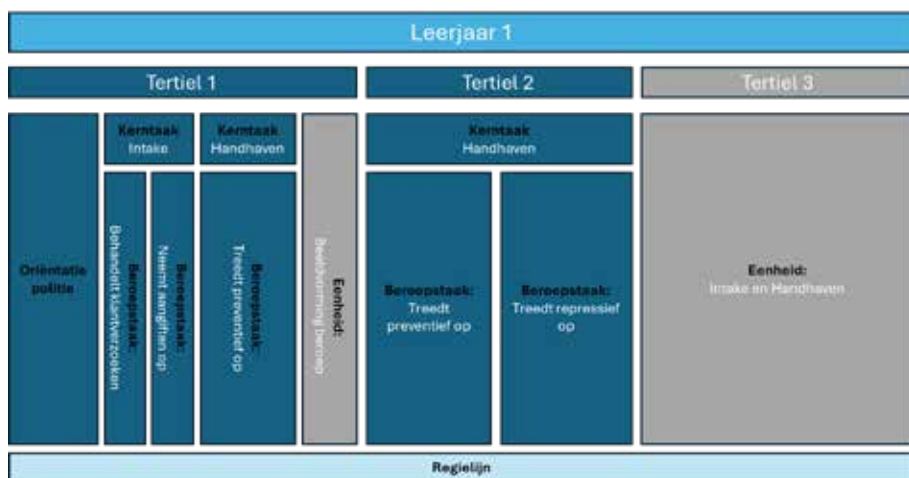
2.1 *Het eerste leerjaar*

Het eerste leerjaar start met een tweewekse oriëntatie op het beroep en de opleiding. In deze twee weken worden thema's als 'de rol van de politie in de maatschappij' en 'de verandering van burger naar agent' behandeld. Daarnaast wordt in de beginperiode de nodige tijd en aandacht besteed aan het leren kennen van jezelf en de ander, onder meer tijdens een twee dagen durend survivaalkamp. Daarnaast staan in het eerste leerjaar twee kerntaken centraal: Intake en Handhaven (deel I).

Na de oriëntatie start de opleiding met de kerntaak Intake. Hiervoor is gekozen omdat iedere (andere) kerntaak begint met een 'intake-moment'. Bijvoorbeeld: de kerntaak Noodhulp begint met een melding van een incident en de kerntaak Opsporing met een aangifte. De kerntaak Intake is onderverdeeld in twee beroepstaken: behandelen klantverzoeken en opnemen van aangiften. De student leert klantverzoeken opnemen, afhandelen en registreren in het bedrijfsprocessensysteem. Daarnaast leert de student aangiften opnemen, deze af te handelen en een proces-verbaal van aangifte op te maken.

De kerntaak Handhaven (deel I) start in tertiël 1 en loopt door in tertiël 2. Deze kerntaak is ook onderverdeeld in twee beroepstaken, te weten preventief optreden en repressief optreden. In deze kerntaak leert de student om de orde en veiligheid, zonder sanctionerend op te treden, te handhaven binnen het surveillancegebied. Verder wordt in deze kerntaak ook ingegaan op het stoppen van ongewenst gedrag door bestuursrechtelijk of strafrechtelijk op te treden. Deze kerntaak loopt door in het tweede leerjaar en wordt dan afgesloten.

Het eerste leerjaar kent twee praktijkperiodes. De laatste vier weken van tertiël 1 lopen de studenten stage bij de eenheid waar ze worden geplaatst. Deze periode wordt formeel aangeduid als 'beeldvorming beroep' en informeel als 'de blauwe maand'. Tijdens deze periode oriënteert de student zich op het politiewerk en maakt deze kennis met de eenheid. Tertiël 3 is ook een praktijkperiode. Tijdens deze periode oefenen studenten met de kerntaken Intake en Handhaven (deel I) in de praktijk. Deze periode eindigt met een afsluitende proeve van bekwaamheid (examenopdracht) met betrekking tot de kerntaak Intake.



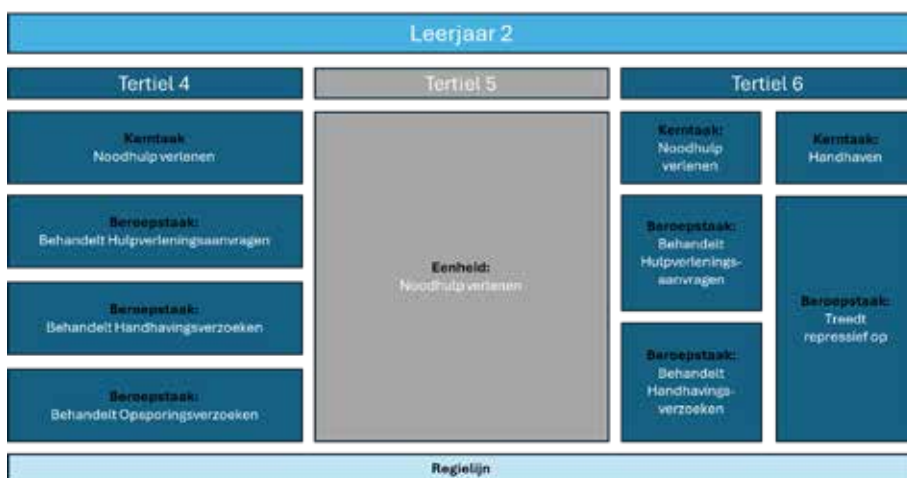
Figuur 2. Opbouw leerjaar 1

2.2 *Het tweede leerjaar*

Leerjaar 2 begint met een schoolperiode van 16 weken (tertiël 4). In deze periode wordt gestart met de kerntaak Noodhulp, die doorloopt tot en met de eerste helft van het derde leerjaar. Deze kerntaak is onderverdeeld in drie beroepstaken, te weten hulpverleningsvragen, handhavingsverzoeken en opsporingsverzoeken. Binnen deze kerntaak leert de student prio 1 en prio 2 meldingen af te handelen. Deze periode wordt opgevolgd door een periode van 16 weken in de praktijk (tertiël 5). Tijdens deze peri-

ode gaat de student met een ervaren collega mee en leert de studenten diverse meldingen af te handelen.

Tertiel 6 vindt weer plaats op school. Tijdens deze periode wordt dieper ingegaan op de kerntaak Noodhulp. Dat betekent dat de student leert om meer complexe kwesties in het kader van hulpverleningsvragen af te handelen. De kerntaak Noodhulp wordt in tertiël 7 afgesloten. In tertiël 6 wordt naast de kerntaak Noodhulp dieper ingegaan op de kerntaak Handhaven (deel II). In deze periode staat de probleemgestuurde handhaving in het kader van repressief optreden centraal. Milieucriminaliteit, de Wet wapens en munitie, handhaven van de openbare orde en problematieken in de wijk worden in deze kerntaak (in deze periode) behandeld.



Figuur 3. Opbouw leerjaar 2

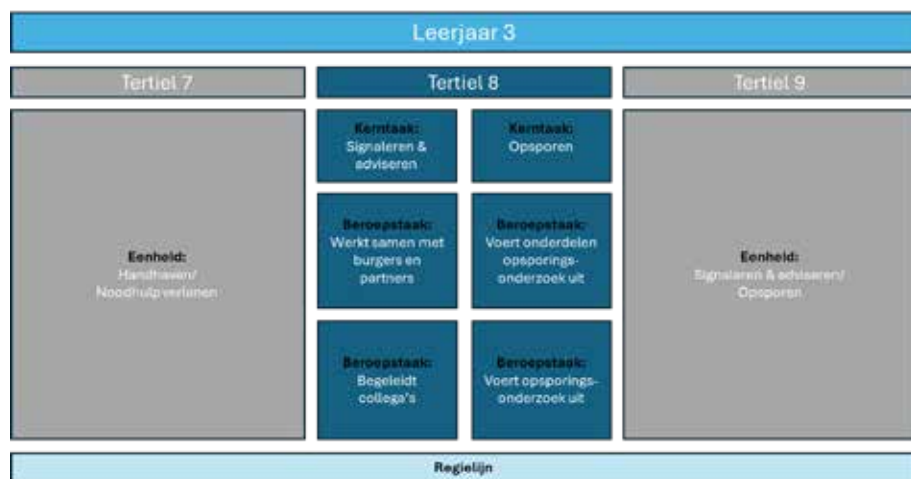
2.3 *Het derde leerjaar*

Het derde leerjaar start in de praktijk. In deze periode worden de kerntaken Noodhulp en Handhaving afgesloten. Tertiël 8 vindt hoofdzakelijk plaats op school. In tertiël 9 zijn de studenten weer in de eenheid. Tijdens deze periode zijn er enkele 'terugkom-momenten' op school. In tertiël 8 en 9 wordt ingegaan op de kerntaken Opsporen en Signaleren & adviseren. De kerntaak opsporen staat in relatie tot de beroepstaak 'be-handelt opsporingsverzoeken' binnen de kerntaak Noodhulp (zie tertiël 4). De kern-taak Signaleren & adviseren is verbonden aan de kerntaak Handhaven, vooral binnen het 'optreden in de wijk'. In tertiël 9 wordt daarnaast aandacht besteed aan de persoon-lijk ontwikkeling en professionele weerbaarheid.

De kerntaak Opsporen kent de beroepstaken ‘voert onderdelen van opsporingsonderzoek uit’ en ‘voert een opsporingsonderzoek uit’. In de eerste beroepstaak leert de student om diverse tactische opsporingsmethode uit te voeren, bijvoorbeeld het afnemen van verhoor verdachte of opmaken van complex processen-verbaal. Hierbij gaat het om zaken die binnen de veelvoorkomende criminaliteit (VVC) of de high impact crime (HIC) vallen. In de laatste beroepstaak leert de student om zelfstandig een opsporingsonderzoek uit te voeren.

De kerntaak Signaleren & adviseren bestaat uit de beroepstaken ‘werkt samen met burgers’ en ‘begeleidt collega’s’. De eerste beroepstaak richt zich op de jeugdtaak, gebiedsgebonden politiewerk en projectmatige aanpak van een veiligheidsprobleem in de wijk. Een belangrijk onderdeel hierbij is de samenwerking met ketenpartners. De beroepstaak ‘begeleidt collega’s’ leert de student collega’s te begeleiden bij het uitvoeren van het werk.

Beide praktijktertielen worden afgesloten met een afsluitend examen. In tertiël 7 is dit de proeve van bekwaamheid (examenopdracht) met betrekking tot de kerntaken Noodhulp en Handhaven, en in tertiël 9 de proeve van bekwaamheid (examenopdracht) aangaande Signaleren & adviseren en Opsporen.



Figuur 4. Opbouw leerjaar 3

Overige vaardigheden

Studenten dienen, naast beroepsspecifieke vaardigheden, te beschikken over enkele algemene basisvaardigheden, zoals basistaalvaardigheid in Nederlands en Engels. Wat betreft Nederlands wordt tijdens de selectieprocedure van de opleiding de lees- en schrijfvaardigheid van de student getoetst (zie ook hoofdstuk 5). Als de schrijfvaardig-

heid van de student lager is dan niveau B2, dan is de student verplicht om het programma TaalPerfect te volgen. Aan de hand van dit programma kan de student oefenen met woordenschat, spelling, ontleden en stijl. Aan het eind van het programma maakt de student een toets. Als alle onderdelen voldoende zijn afgesloten, ontvangt de student een studiepunt. Studenten die tijdens de selectieprocedure al voldoende hebben gescoord bij de test lees- en schrijfvaardigheid ontvangen dit studiepunt direct.

Om de opleiding succesvol af te sluiten, moet de student ook aantonen dat hij of zij beschikt over het Engels referentieniveau B1. Voor de studenten die dat aan de hand van vorige opleidingen niet kunnen aantonen, is in leerjaar 1 en 2 ruimte en begeleiding ingericht om hieraan te werken. In tertiair 6 wordt dit beoordeeld.

Naast de taalvaardigheid besteedt de opleiding ook aandacht aan de fysieke vaardigheid van de student. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van het online trainingsprogramma 'Professioneel Fit'. In dit programma worden trainingen en voedingsadviezen gevraagd en ongevraagd aangeboden. Dit programma wordt afgesloten in tertiair 6.

3 Begeleiding en examinering

3.1 *Begeleidingsmodel*

Tijdens de opleiding is de student zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen van competenties en voor de kwaliteit van het werk. De student ontvangt binnen alle leerlijnen begeleiding. De begeleiding van een student bestaat uit verschillende functionarissen met verschillende rollen, zowel op school als in de praktijk. In de praktijk wordt de student begeleid door de teamchef OBT, de trajectbegeleider, teamchef basisteam, praktijkbegeleider en de werkbegeleider.¹ Op school is de begeleiding van een student verdeeld over de teamchef onderwijs, docent regielijn en de docent. In onderstaande tabel zijn de verantwoordelijkheden van de verschillende rollen beknopt weergegeven.

1 Door respondenten zijn ook de termen (praktijk)coach en -mentor gehanteerd voor de rollen van traject-, praktijk- of werkbegeleider. Om verwarring te voorkomen, hebben wij in hoofdstuk 7 telkens aangegeven welke type begeleider wordt bedoeld door de respondent.

Tabel 1. Betrokkenen en rollen in de begeleiding van studenten

Betrokkenen en hun rol op de Politieacademie	
Teamchef onderwijs	– Is verantwoordelijk namens de Politieacademie voor opleiding, begeleiding en examinering – Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding
Docent regielijn	– Is tijdens de gehele opleiding het eerste aanspreekpunt van de student – Begeleidt het leerproces tijdens de gehele opleiding op basis van de leerwerkovereenkomst – Is verantwoordelijk voor de opdrachten die worden uitgevoerd en de gesprekken die gepland worden in de regielijn – Zorgt voor de verbinding tussen school en praktijk; daar waar het nodig is, vindt overleg plaats tussen de student, de docent regielijn en de trajectbegeleider
Docent	– Begeleidt het leerproces en verzorgt het vakinhoudelijke opleidingsdeel op school – Geeft feedback op de portfolio-opdrachten die de student uitvoert – Omdat het leren niet alleen op school plaatsvindt, wordt – indien nodig – ook overleg gevoerd tussen de student, de vakdocent(en) en de praktijkbegeleider(s)
Betrokkenen en hun rol tijdens de praktijkperiodes	
Teamchef OBT	– Neemt beheersbesluiten betreffende de student. Dit vanwege het feit dat de teamchef OBT conform het LFNP de formele, hiërarchische rol heeft – Verplaatst de student wanneer de leerwerkplek niet voldoet aan de gestelde criteria – Adviseert de eenheidsleiding over de aantallen, aanwijzing en kwaliteitsverbetering van de leerwerkplekken
Trajectbegeleider	– Begeleidt het leertraject en bewaakt de voortgang studieresultaten – Zorgt voor de verbinding tussen praktijk en school – Is verantwoordelijk voor de functionele aansturing van de praktijkbegeleider(s) op de leerwerkplek waar diegene als trajectbegeleider aan gekoppeld is – Geeft leiding aan de student/werknemer en heeft de personele zorg – Ziet toe op juiste leerwerkplek en een goede en veilige leeromgeving – Bespreekt op de leerwerkplek hoe het leerproces van de student aansluit bij teamwerkplannen – Tekent namens de teamchef OBT de leerwerkplekovereenkomst
Teamchef basisteam	– Draagt zorg voor het voldoen aan de aan de leerwerkplek gestelde criteria – Heeft de dagelijkse operationele aansturing en zorgt voor passende werkzaamheden voor de student – Heeft de dagelijkse operationele zorg en doorverwijsfunctie naar de trajectbegeleider indien noodzakelijk, bijvoorbeeld bij ernstige incidenten
Praktijkbegeleider	– Is op de leerwerkplek verantwoordelijk voor de coördinatie en het faciliteren van de begeleiding van de studenten – Begeleidt de student tijdens praktijkperiodes en richt zich met name op de inhoud van het vak – Geeft feedback samen met de werkbegeleiders op de opdrachten (portfolio-opdrachten) die de student tijdens het praktijktertiel uitvoert en tekent deze af – Deelt zijn/haar bevindingen over het functioneren van de student met de trajectbegeleider en de student en legt deze vast
Werkbegeleider	– Kan elke medewerker zijn op een leerwerkplek – Begeleidt de student tijdens praktijkperiodes en richt zich op de inhoud van het vak – Geeft feedback op de opdrachten en werkzaamheden die de student verricht onder zijn/haar begeleiding

3.2 *Examinering*

In drie jaar tijd moet een student verschillende leeropdrachten en examenopdrachten halen, die samen 180 studiepunten (credits) waard zijn. De student krijgt leeropdrachten, zogenoemde portfolio-opdrachten, en examenopdrachten: bewijzen en proeven van bekwaamheid.

Bij portfolio-opdrachten gaat het om praktijkopdrachten, simulaties, cursussen en trainingen binnen de verschillende leerlijnen. Deze opdrachten worden beoordeeld door de docent of de praktijkbegeleider. De student moet de portfolio-opdrachten behalen voordat hij/zij mag deelnemen aan de proeve van bekwaamheid.

Een bewijs van bekwaamheid kan bestaan uit een essentieel gedeelte van een kern- of beroepstaak. De student ontvangt een bewijs van bekwaamheid als een aangewezen specifieke portfoliopdracht met goed resultaat wordt uitgevoerd. In eerste aanleg maakt de student de betreffende opdracht en ontvangt hij/zij feedback. Daarna dient de student de opdracht wederom uit te voeren op een daarvoor gereserveerd moment, en vindt de beoordeling plaats door een onafhankelijk examinerator. Ook met het halen van de kennistoets aan het einde van elk jaar en de toets Nederlandse taal ontvangt de student een bewijs van bekwaamheid.

Tot slot sluit de student elke kerntaak af met een examenopdracht, ook wel de proeve van bekwaamheid genoemd. Hierin wordt de student getest op de vereiste competenties die een betreffende kerntaak vraagt. Dit examen vindt voornamelijk plaats in de praktijk en is bij voorkeur een arbeidsproef waarbij de student laat zien een bepaalde beroepstaak te kunnen uitvoeren. De proeve van bekwaamheid mag de student pas doen als hij/zij alle bewijzen van bekwaamheid heeft behaald.

Voor elke opdracht behaalt de student een bepaald aantal studiepunten. In een leerjaar kan de student 60 studiepunten behalen. Voor het eerste leerjaar geldt dat een student minimaal 45 studiepunten moet behalen. Als de student dit niet behaalt, geldt een negatief bindend studieadvies. Dat betekent dat de student de opleiding moet beëindigen.

Als de student alle portfoliopdrachten, bewijzen van bekwaamheid en proeven van bekwaamheid heeft behaald, ontvangt deze een diploma voor allround politiemedewerker.

Uitgaven in de reeks Politiewetenschap

1. Kerntaken van de politie. Een inventarisatie van heersende opvattingen

C.D. van der Vijver, A.J. Meershoek & D.F. Slobbe, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2001

2. Bevoegdheden overd(r)acht. Een onderzoek naar delegatie en mandaat van beheersbevoegdheden in de politiepraktijk

H.B. Winter & N. Struikma, Pro Facto B.V., Universiteit Groningen, 2002

3. Sturing van politie en politiewerk. Een verkennend onderzoek tegen de achtergrond van een veranderende sturingscontext en sturingsstijl

J. Terpstra, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2002

4. Woninginbrekers en zware jongens. Daders vanuit het voormalig Joegoslavië aan het woord

M. van San, E. Snel & R. Boers, Risbo, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2002

5. Zeg me wie je vrienden zijn. Allochtone jongeren en criminaliteit

F.M.H.M. Driessen, B.G.M. Völker, H.M. Op den Kamp, A.M.C. Roest & R.J.M. Molenaar, Bureau Driessen, Utrecht, 2002

6. Op deugdelijke grondslag. Een explorerende studie naar private forensische accountancy

J. van Wijk, W. Huisman, T. Feuth & H.G. van de Bunt, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2002

7. Voorbij de dogmatiek. Publiek-private samenwerking in de veiligheidszorg

A.B. Hoogenboom & E.R. Muller, COT, Den Haag, 2003

8. Hennepteelt in Nederland. Het probleem van de criminaliteit en haar bestrijding

F. Bovenkerk, W.I.M. Hogewind, D. Korf & N. Milani, Willem Pompe Instituut, Universiteit Utrecht, 2003

9. Politiekennis in ontwikkeling. Een onderzoek naar het verzamelen en veredelen van informatie voor het Politie Kennis Net

Bakker & C.D. van der Vijver, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2003

10a. Politie en geweld. Een verkenning van politiereacties op geweldsincidenten in vier Nederlandse regiokorpsen

C.J.E. In 't Velt, W.Ph. Stol, P.P.H.M. Klerks, H.K.B. Fobler, R.J. van Treeck & M. de Vries, NPA-Politie Onderwijs- en Kenniscentrum, LSOP, Apeldoorn, 2003

10b. Geweldige informatie? Onderzoek naar de informatiehuishouding van geweldsmeldingen bij de politie

R. van Overbeeke, O. Nauta, A. Beerepoot, S. Flight & M. Rietveld, DSP-groep, Amsterdam, 2003

11. Blauwe Bazen. Het leiderschap van korpschefs

R.A. Boin, P. 't Hart & E.J. van der Torre, Departement Bestuurskunde, Universiteit Leiden/COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2003

12. Over de grens. Een verkenning van projecten voor probleemjeugd in Duitsland, Engeland en Zweden

van Leiden, G. Verhagen & H.B. Ferwerda, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2003

13. Integriteit in het dagelijkse politiewerk. Meningen en ervaringen van politiemensen

J. Naeyé, L.W.J.C. Huberts, C. van Zweden, V. Busato & B. Berger, Centrum voor Politiewetenschappen, VU Amsterdam, 2004

14. Politiestraatwerk in Nederland. Noodhulp en gebiedswerk: inhoud, samenhang, verandering en sturing

W. Ph. Stol, A.Ph. van Wijk, G. Vogel, B. Foederer & L. van Heel, Nederlandse Politie-academie, Onderzoeksgroep, LSOP, Apeldoorn, 2004

15. De kern van de taak. Kerncompetenties van de politie als criterium voor de afbakening van kerntaken in de praktijk

Mein, A. Schutte & A. van Sluis, ES&E, Den Haag, 2004

16. Professionele dienstverlening en georganiseerde criminaliteit. Hedendaagse integriteitsdilemma's van advocaten en notarissen

F. Lankhorst & J.M. Nelen, Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Sectie Criminologie, Amsterdam, 2004

17. Paradoxaal Politiebestel. Burgemeesters, Openbaar Ministerie en Politiechefs over de sturing van de politie

L.W.J.C. Huberts, S. Verberk, K. Lasthuizen & J.H.J. van den Heuvel, Vrije Universiteit Amsterdam/B&A Groep, 's-Gravenhage, 2004

18. Illegale vuurwapens in Nederland: smokkel en handel

A.C. Spapens & M.Y. Bruinsma, IVA, Tilburg, 2004

19. Samenwerking en netwerken in de lokale veiligheidszorg

J. Terpstra & R. Kouwenhoven, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2004

20. Uit balans: politie en bestel in de knel. State-of-the-art: bundeling van kennis en inzicht

H.G. van de Bunt, A.B. Hoogenboom, L.W.J.C. Huberts, E.R. Muller, J. Terpstra, C.D. van der Vijver & C. Wiebrens, 2004 Redactie: G.C.K. Vlek, C. Bangma, C. Loeff & E.R. Muller

21. Politie en media. Feiten, fictie en imagopolitiek

H. Beunders & E.R. Muller, Erasmus Universiteit Rotterdam/COT, Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Leiden, 2005 (2e druk 2009)

22. Integriteit van de politie. State-of-the-art: wat we weten op basis van Nederlands onderzoek

L.W.J.C. Huberts & J. Naeyé, Centrum voor Politie- en Veiligheidswetenschappen/Vrije Universiteit, Amsterdam, 2005

23. De sociale organisatie van mensensmokkel

R. Staring, G. Engbersen, H. Moerland, N. de Lange, D. Verburg, E. Vermeulen & A. Weltevrede; m.m.v. E. Heyl, N. Hoek, L. Jacobs, M. Kanis & W. van Vliet, Erasmus Universiteit Rotterdam: Criminologie – Sociologie – Risbo, 2005

24. In elkaars verlengde? Publieke en private speurders in Nederland en België

U. Rosenthal, L. Schaap J.C. van Riessen, P. Ponsaers & A.H.S. Verhage, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Universiteit Gent, 2005

25. De strafrechtelijke rechtshulpverlening van Nederland aan de lidstaten van de Europese Unie. De politieke discussie, het juridische kader, de landelijke organisatie en de feitelijke werking

C.J.C.F. Fijnaut, A.C. Spapens & D. van Daele, Universiteit van Tilburg, Vakgroep Strafrechtwetenschappen, 2005

26. Niet zonder slag of stoot. De geweldsbevoegdheid en doorzettingskracht van de Nederlandse politie

J. Naeyé, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vrije Universiteit Amsterdam, 2005

27. Preventief fouilleren. Een analyse van het proces en de externe effecten in tien gemeenten

E.J. van der Torre & H.B. Ferwerda, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005

28. Zedenmisdrijven in Nederland. Aangiften- en verdachtenanalyses op basis van HKS-gegevens

A.Ph. van Wijk, S.R.F. Mali, R.A.R. Bullens, L. Prins & P.P.H.M. Klerks, Politieacademie Onderzoeksgroep, Apeldoorn, Vrije Universiteit Amsterdam. KLPD, 2005

29. Groepszedenmisdrijven onder minderjarigen. Een analyse van een Rotterdamse casus

Van Leiden & J. Jakobs, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005

30. Omgaan met conflictsituaties: op zoek naar goede werkwijzen bij de politie

O. Adang, N. Kop, H.B. Ferwerda, J. Heijnemans, W. Olde Nordkamp, P. de Paauw & K. van Woerkom, Onderzoeksgroep Politieacademie, Apeldoorn/Advies en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2006

31. De strategische analyse van harddrugsscenes. Hoofddlijnen voor politie en beleid

E.J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2006

32a. Cijfers en stakeholders. Prestatiesturing en de gevolgen voor de maatschappelijke en politiekbestuurlijke relaties van de politie

Van Sluis, L. Cachet, L. de Jong, C. Nieuwenhuyzen & A. Ringeling, Centre for Local Democracy, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2006

32b. Operationele betrokkenheid. Prestatiesturing en bedrijfsvoering Nederlandse politie

A.B. Hoogenboom, Nivra-Nyenrode, Breukelen, 2006

32c. Op prestaties gericht. Over de gevolgen van prestatiesturing en prestatieconvenanten voor sturing en uitvoering van het politiewerk

M.P.C.M. Jochoms, F. van der Laan, W. Landman, P.S. Nijmeijer & A. Sey, Politieacademie, Apeldoorn/Twynstra Gudde, Amersfoort/Universiteit van Amsterdam, 2006

33. Het nieuwe bedrijfsmatig denken bij de politie. Analyse van een culturele formatie in ontwikkeling

J. Terpstra & W. Trommel, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2006

34. De legitimiteit van de politie onder druk? Beschouwingen over grondslagen en ontwikkelingen van legitimiteit en legitimiteitstoekenning

Bundel onder redactie van C.D. van der Vijver & G.C.K. Vlek, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente/Politie & Wetenschap, 2006

35. Naar beginselen van behoorlijke politiezorg

M.J. Dubelaar, E.R. Muller & C.P.M. Cleiren, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Leiden, 2006

36a. Asielmigratie en criminaliteit

J. de Boom, G. Engbersen & A. Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2006

36b. Criminaliteitspatronen en criminele carrières van asielzoekers

M. Althoff & W.J.M. de Haan, m.m.v. S. Miedema, Vakgroep Strafrecht en Criminologie, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Rijksuniversiteit Groningen, 2006

36c. 'Ik probeer alleen maar mijn leven te leven'. Uitgeprocedeerde asielzoekers en criminaliteit

Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam; Amsterdamse School voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek/Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, 2006

37. Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker

J. Broekhuizen, J. Raven & F.M.H.M. Driessen, Bureau Driessen, Utrecht, 2007

38. Lokale politiechefs. Het middenkader van de basispolitiezorg

E. J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2007

39. Niet verschenen

40. Conflict op straat: strijden of mijden? Marokkaanse en Antilliaanse jongeren in interactie met de politie

N. Kop, Martin Euwema, m.m.v. H.B. Ferwerda, E. Giebels, W. Olde Nordkamp & P. de Paauw, Politieacademie, Apeldoorn, Universiteit Utrecht, 2007

41. Opsporing onder druk

Liedenbaum & M. Kruijsen, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008

42. Symbolen van orde en wanorde. Broken windows policing en de bestrijding van overlast en buurtverval

van Stokkom, Centrum voor Ethiek, Radboud Universiteit Nijmegen, 2008

43. Verkeershandhaving: prestaties leveren, problemen aanpakken

G. Meershoek & M. Krommendijk, IPIT, Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008

44. De frontlinie van opsporing en handhaving. Stelselmatige bedreigingen door burgers als contrastrategie

M.J.G. Jacobs, M.Y. Bruinsma & J.W.M.J. van Poppel, IVA Tilburg, 2008

45a. 'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel A: Politiegeweld in de basispolitiezorg

R. Bleijendaal, J. Naeyé, P. Chattellon & G. Drenth, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008

45b. 'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel B: Sturing en toetsing van de politieke geweldsbevoegdheid

G. Drenth, J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008

45c. Agressie en geweld tegen politiemensen. Beledigen, bedreigen, tegenwerken en vechten

J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008

45d. Belediging en bedreiging van politiemensen

J. Naeyé, m.m.v. M. Bakker & C. Grijzen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2009

45e. Uitgangspunten voor politieoptreden in agressie- en geweldssituaties

J. Naeyé, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010

46. Wijkagenten en hun dagelijks werk. Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk

J. Terpstra, 2008

47. Bijzonder zijn ze allemaal! Vergelijkend onderzoek naar reguliere en bijzondere opsporing

W. Faber, A.A.A. van Nunen & C. la Roi, Faber Organisatievernieuwing, Oss, 2009

48. Gouden bergen. Een verkennend onderzoek naar Nigeriaanse 419-fraude: achtergronden, daderkenmerken en aanpak

Y.M.M. Schoenmakers, E. de Vries Robbé & A.Ph. van Wijk, Politieacademie, Apeldoorn/Bureau Beke, Arnhem, 2009

49. Het betwiste politiestel. Een vergelijkend onderzoek naar de ontwikkeling van het politiestel in Nederland, België, Denemarken, Duitsland, Engeland & Wales

Cachet, A. van Sluis, Th. Jochoms, A. Sey & A. Ringeling, Erasmus Universiteit Rotterdam/Politieacademie, Apeldoorn/Korps landelijke politiediensten, Driebergen, 2009

50. Leven met bedreiging. Achtergronden bij aangiften van bedreiging van burgers
Bieleman, W.J.M. de Haan, J.A. Nijboer & N. Tromp, Intraval & Rijksuniversiteit Groningen, 2010

51a. Het publieke belang bij private preventie. Een economische analyse van inbraakpreventiebeleid

B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2009

51b. Het effect van langdurige opsluiting van veelplegers op de maatschappelijke veiligheid

B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2010

52. Lokale politiek over politie

T.B.W.M. van der Torre-Eilert, H. Bergsma & M.J. van Duin, met medewerking van R. Eilert, LokaleZaken, Rotterdam, 2010

53a. Trainen onder stress. Effecten op de schietvaardigheid van politieambtenaren

R.R.D. Oudejans, A. Nieuwenhuys & G.P.T. Willemsen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010

53b. Schieten of niet schieten? Effecten van stress op schietbeslissingen van politieambtenaren

Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2012

53c. Politievaardigheden onder stress. Het optimaliseren van aanhouding en zelfverdediging in de praktijk

P.G. Renden, A. Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015

53d. Effectief omgaan met acute stress. Effecten van aanleg en trainingservaring op de schietprestatie onder druk

Landman, A. Nieuwenhuys & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015

54. Politie en publiek. Een onderzoek naar de communicatievormen tussen burgers en blauw

H.J.G. Beunders, M.D. Abraham, A.G. van Dijk & A.J.E. van Hoek, DSP-groep, Amsterdam/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2011

55. Managing collective violence around public events: an international comparison

O.M.J. Adang with cooperation from: S.E. Bierman, E.B. Brown, J. Dietermann, C. Putz, M. Schreiber, R. van der Wal, J. Zeitner, Police Science & Research Programme, Apeldoorn, 2011

56. Stads- en regioscan in de grootste Brabantse gemeenten. De achtergronden van onveilige GVI-scores

B.M.W.A. Beke, E.J. van der Torre, M.J. van Duin, COT, Den Haag; LokaleZaken, Rotterdam & Beke Advies, Arnhem, 2011

57. De mythe ontrafeld? Wat we weten over een goed politieleiderschap

W. Landman, M. Brussen & F. van der Laan, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2011

58. Proactief handhaven en gelijk behandelen

J. Svensson, H. Sollie & S. Saharso, Vakgroep Maatschappelijke Risico's en Veiligheid, Institute of Governance Studies, Universiteit Twente, Enschede, 2011

59a. De sterkte van de arm: feiten en mythes

J.H. Haagsma, T.M. Rumke, I. Smits, E. van der Veer & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012

59b. Blauw, hier en daar. Onderzoek naar de sterkte van de politie in Nederland, België, Denemarken, Engeland & Wales en Nordrhein-Westfalen

J.H. Haagsma, I. Smits, H. Waarsing & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012

60. De nachtdienst 'verlicht'

M.C.M. Gordijn, Rijksuniversiteit Groningen, 2012

61. Opsporing Verzocht. Een quasi-experimentele studie naar de bijdrage van het programma Opsporing Verzocht aan de oplossing van delicten

J.G. van Erp, F. van Gastel & H.D. Webbink, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2012

62. Jeugdige zedendelinquenten en recidive. Een onderzoek bij jeugdige zedendelinquenten naar de voorspellende waarde van psychiatrische stoornissen en psychosociale problemen voor (zedend)recidive

Boonmann, L.M.C. Nauta-Jansen, L.A. 't Hart-Kerkhoffs, Th.A.H. Doreleijers & R.R.J.M. Vermeiren, VUmc De Bascule, Duivendrecht, 2012

63. Hoe een angstaas een jokkebrok herkent

J. Jolij, Rijksuniversiteit Groningen, 2012

64. Politie en sociale media. Van hype naar onderbouwde keuzen

Meijer, S. Grimmelijsen, D. Fictorie, M. Thaens, P. Siep, Universiteit Utrecht, Center for Public Innovation, Rotterdam, 2013

65. Wapengebruik. Van inzicht in modus operandi naar een effectieve aanpak

M.S. de Vries, Universiteit Twente, Enschede, 2013

66. Politieverhalen. Een etnografie van een belangrijk aspect van politieculturen

M.J. van Hulst, Tilburg University, Tilburg, 2013

67. Recherchebazen. Een empirisch onderzoek naar justitieel politieleiderschap

E.J. van der Torre, M.J. van Duin & E. Bervoets, LokaleZaken, Rotterdam, 2013

68. Driehoeken: overleg en verhoudingen. Van lokaal tot nationaal

E.J. van der Torre & T.B.W.M. van der Torre-Eilert, m.m.v. E. Bervoets & D. Keijzer, LokaleZaken, Rotterdam, 2013

69. Overvallen vanuit daderperspectief. Situationele aspecten van gewelddadige, niet-gewelddadige en afgeblazen overvallen

W. Bernasco, M.R. Lindegaard & S. Jacques, NSCR, Amsterdam, 2013

70. Geweld tegen de politie. De rol van mentale processen van de politieambtenaar

L. van Reemst, T. Fischer & B. Zwirs, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013

71. Vertrouwen in de politie: trends en verklaringen

L. van der Veer, A. van Sluis, S. Van de Walle & A. Ringeling, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013

72. Mobiel banditisme. Oost- en Centraal-Europese rondtrekkende criminele groepen in Nederland

Siegel, i.s.m. R. Koenraadt, D. Lyubenova, N. Sovre & A. Troscianczuk, Universiteit Utrecht, 2013

73. De ontwikkeling van de criminaliteit van Rotterdamse autochtone en allochtone jongeren van 12 tot 18 jaar. De rol van achterstanden, ouders, normen en vrienden

F.M.H.M. Driessen, F. Duursma & J. Broekhuizen, Bureau Driessen, Utrecht, 2014

74. Speciaal blauw. Verschijningsvormen en overwegingen van specialisatie en despecialisatie binnen de Nederlandse politieorganisatie

R.J. Morée, W. Landman & A.C. Bos, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2014

75. Gevangene van het verleden. Crisissituaties na de terugkeer van zedendelinquenten in de samenleving

M.H. Boone, H.G. van de Bunt & D. Spiegel, m.m.v. K. van de Ven, Erasmus Universiteit, Rotterdam, Universiteit Utrecht, 2014

76. Brandstichters onder vuur. Een empirisch onderzoek naar zaken van brandstichting en hun daders

L. Dalhuisen & F. Koenraadt, Universiteit Utrecht, 2014

77. Van stadswacht naar nieuwe gemeentepolitie? Gemeentelijk toezicht en handhaving in de openbare ruimte

T. Eikenaar & B. van Stokkom, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014

78. Politie mensen over het strafrecht

J. Kort, M.I. Fedorova & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014

79. Kijken, luisteren, lezen. De invloed van beeld, geluid en schrift op het oordeel over verdachtenverhooren

M. Malsch, R. Kranendonk, J. de Keijser, H. Elffers, M. Konter & M. de Boer, NSCR, Amsterdam, 2015

80. De mentale gesteldheid van de familierechercheur. Een onderzoek naar werkgerelateerde stress en secundaire posttraumatische groei binnen een bijzondere groep politieambtenaren

L.J.A. Bollen, M.C. Saan, M.J.J. Kunst, B.W.C. Zwirs & K.F. Kuijpers, Universiteit Leiden, 2015

81. Na de vrijlating. Een exploratieve studie naar recidive en re-integratie van jihadistische exgedetineerden

D.J. Weggemans & B.A. de Graaf, Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht, 2015

82. Dat heeft iemand anders gedaan! Een studie naar slachtofferschap en modus operandi van identiteitsfraude in Nederland

L. Paulissen & J. van Wilsem, Universiteit Leiden, 2015

83. Demonstratieve kampementen

Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015

84. Private ordebewaarders bij betogingen

Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015

85. Spelen met weerbaarheid. Belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij het ontwikkelen van basisteams

W. Landman, R. Kouwenhoven & M. Brussen, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2015

86. 'Onnodige' bureaucratie binnen het basispolitiewerk. Onderzoek naar de achtergronden van een hardnekkig verschijnsel

J. Kort & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit Nijmegen, 2015

87. Politie en GHB-problematiek op het platteland

T. Nabben & D.J. Korf, Universiteit van Amsterdam, 2016

88. Basisteams in de Nationale Politie. Organisatie, taakuitvoering en gebiedsgebonden werk

J. Terpstra, I. van Duijneveldt, T. Eikenaar, T. Havinga & B. van Stokkom, Radboud Universiteit Nijmegen, 2016

89. Samen of apart. De invloed van overleg tussen agenten bij het opstellen van het proces-verbaal

Vredeveldt, L. Kesteloo & P.J. van Koppen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2016

90. Overvallen in beeld. Gedrag van daders, slachtoffers en omstanders

M.R. Lindegaard, W. Bernasco & T. de Vries, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2016

91. Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politieoptreden

W. Landman & L. Kleijer-Kool, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2016

92. VVC onder de aandacht. Een onderzoek naar ZSM en de gevolgen voor het politiewerk

R. Salet & J. Terpstra, m.m.v. P. Frielink, Radboud Universiteit Nijmegen, 2017

93. De mogelijke meerwaarde van bodycams voor politiewerk. Een internationaal literatuuronderzoek

S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2017

93A Focus. Evaluatie pilot bodycams Politie Eenheid Amsterdam 2017-2018

S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2019

93b Evaluatie bodycams Landelijke Eenheid; Proeftuin bodycams Dienst Infrastructuur 2018

S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2019

94. Criminele families in Noord-Brabant. Een verkenning van generatie-effecten in de georganiseerde misdaad

H. Moors & T. Spapens, EMMA, Den Haag; Tilburg University, Tilburg, 2017

94a. Intervenieren in criminele families

Boer, R. Ceulen, H. Moors, T. Spapens, EMMA/Tilburg University, 2020

95. Effectiviteit van het verdachtenverhoor. Een veldstudie naar de relatie tussen verhoortechnieken, de verklaring van verdachten en de aanwezigheid van de advocaat in zware zaken

W.J. Verhoeven & E. Duinhof, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2017

96. Van meerdere markten thuis? Overlap in markten van zware en georganiseerde misdaad en de consequenties voor de opsporing

T. Spapens, m.m.v. M. Bruinsma, Tilburg University, Tilburg, 2017

97. Horen, zien en zwijgen. Opsporing in dorpen en stadsbuurten met een gesloten leefgemeenschap

Bervoets & M. Bruinsma, Bureau Bervoets, Amersfoort, 2017

98. Geweld tegen hulpverleners in de psychiatrie. Aard, omvang en aangifte bij de politie

J.M. Harte, I. van Houwelingen & M.E. van Leeuwen, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017

99. Geëiste en opgelegde straffen bij de strafrechtelijke afhandeling van georganiseerde criminaliteit. Rapportage in het kader van de vijfde ronde van de Monitor Georganiseerde Criminaliteit

C.G. van Wingerde & H.G. van de Bunt, Erasmus School of Law, Rotterdam, 2017

100. Doorgroeiers in de misdaad. De criminele carrières en achtergrondkenmerken van jonge daders van een zwaar delict

V. van Koppen, V. van der Geest & E.R. Kleemans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017

101. Profielen van Nederlandse outlawbikers en Nederlandse outlawbikerclubs

Blokland, W. van der Leest & M. Soudijn (m.m.v. E. Kleinheerenbrink & I. van Die), Leiden Law School, Leiden, 2017

102. Verdachten van terrorisme in beeld. Achtergrondkenmerken, ‘triggers’ en eerdere politiecontacten

Thijs, E. Rodermond & F. Weerman, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2018

103. Burgemeesters in cyberspace. Handhaving van de openbare orde door bestuurlijke maatregelen in een digitale wereld

W. Bantema, S.M.A. Twickler, S.A.J. Munneke, M. Duchateau & W.Ph. Stol, NHL Stenden Hogeschool, Leeuwarden; Rijksuniversiteit Groningen, Groningen, 2018

104. Een bittere pil. Het fenomeen en de aanpak van illegale medicijnenhandel

van Leiden, A. Lenders & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2018

105. Vastzitten zonder straf. Over invezekeringstellingen en schadevergoedingen op basis van artikel 89 Sv

P. Kruize & P. Gruter, Bureau Ateno, Amsterdam, 2018

106. ‘Ik hou het hier wel uit, hoor’. Mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche

H. Sollie, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2018

107. Bestuurlijke bevoegdheden, politie en de lokale aanpak van onveiligheid

R. Salet & H. Sackers, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2019

108. Politie en actief burgerschap: een veilig verbond? Een onderzoek naar samenwerking, controle en (neven)effecten

V. Lub & T. de Leeuw, m.m.v. A.S. Leerkes & R.J. Kleinhans, Bureau voor Sociale Argumentatie, Rotterdam; Erasmus Universiteit, Rotterdam; Bureau voor Maatschappij, Veiligheid & Deviantie, Rotterdam, 2019

109. Wijkagenten en veranderingen in hun dagelijks werk. Verslag van een onderzoek

J. Terpstra, m.m.v. A. Evers, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2019

110. Naar een efficiëntere noodhulp? Een verkennend actieonderzoek

Scholtens & I. Helsloot, m.m.v. S. Kraaijenbrink, J. Vlagsma, M. Jürgens, D. Mouris & M. Eising, Crisislab, Renswoude, 2019

111. Bestrijding van Outlaw Motorcycle Gangs. Een rechtsvergelijkende studie naar de aanpak van onrechtmatige organisaties in rechtsstatelijk perspectief.

J. Koornstra, B. Roorda, M. Vols & J.G. Brouwer, Rijksuniversiteit Groningen, 2019

112. Politiestraatgezag en (on)gehoorzaam burgergedrag

Scholtens, M. Helsloot, I. Helsloot, Crisislab, Renswoude, 2019

113. Verkeershandhaving op Nederlandse autosnelwegen; Evaluatie van de werkwijze van het Team EVT, de effecten en de acceptatie van politiecontroles

Ch. Goldenbeld, A. Stelling-Kończak, S. van der Kint, SWOV, Den Haag, 2019

114. Virtual reality als onderzoeksmethode om inbrekers te doorgronden

van Sintemaartensdijk, J.L. van Gelder, P.A.M. van Lange, M. Otte, J.W. van Prooijen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2019

115. Wanneer blaffende honden bijten. Een vergelijking tussen fataal en niet-fataal huiselijk geweld

P. Aarten, C. Boelema Robertus, L. Alink, M. Liem, Universiteit Leiden, 2020

116. Kijk naar het systeem. Begrijpen en beïnvloeden van opsporingspraktijken

W. Landman, R. Kouwenhoven, M. Brussen, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2020

117. Verbeelding in de verhoorkamer. De invloed van het gebruik van beeldmateriaal in het verhoor op verhoortechnieken en proceshouding

W.J. Verhoeven, G. Vanderveen, L. van Dillen, S. Kruit, Erasmus Universiteit, Universiteit Leiden, 2020

118. Met gepast geweld. Politiegeweld in Nederland in 2016

M. Kuin, F. Kriek, J. Timmer, m.m.v. Y. Bleeker en E. Verbeek, Regioplan, Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam, 2020

119. De rol van bodycambeelden in de opsporing en bewijsvoering

Vredeveltdt, L. Kesteloo, A. Hildebrandt, Vrije Universiteit Amsterdam, 2020

120. Slachtoffer van onlinecriminaliteit, wat nu?

S.G.A. van de Weijer, E.R. Leukfeldt, S. van der Zee, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2020

121. Een alternatief voor jeugdige hackers? Plan- en procesevaluatie van Hack_Right

J.A.M. Schiks, M.S. van 't Hoff-de Goede, E.R. Leukfeldt. De Haagse Hogeschool, Centre of Expertise Cybersecurity, Den Haag; Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2021

122. Criminaliteit en huiselijk geweld: twee kanten van dezelfde medaille? De relatie tussen criminaliteit en huiselijk geweld

S. van Deuren, J. Kroese, M. van Dijk, V. Eichelsheim, A. Blokland, S. van de Weijer. Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2021

123. Oververtegenwoordiging verder ontcijferd. Een kwantitatief onderzoek naar sociale verschillen in verdenkingskans en zelfgerapporteerd crimineel gedrag onder jongeren in Nederland

W. Bezemer, A. Leerkes. Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2021

124. Gebiedsgebonden politiewerk in ontwikkeling. Onderzoek naar basisteams in een digitale en superdiverse samenleving

J. Terpstra, R. Salet, I. van Duijneveldt, T. Havinga, Radboud Universiteit 2021

125. Slimme(re) opsporing, Een verslag van de ontwikkeling en pogingen tot implementatie van een handreiking voor efficiënte opsporing door de politie

Helsloot, P. van Lochem, C. Kijne, Crisisslab, Renswoude 2022

126. Politiewerk op het web. Een verkennend onderzoek naar online gegevensvergaring door de politie

Wouter Landman, Sanne Groothuis, Twijnstra Gudde, Amersfoort, 2022

127. Living apart together? Publiek-private relaties in de bestrijding van interne financieel-economische criminaliteit

Dr. C.A. Meerts, Prof. dr. mr. W. Huisman, Prof. dr. E.R. Kleemans, m.m.v. M. van Straten, MSc, VU-Universiteit, Amsterdam, 2022

128. Politiestraatwerk onder corona. Verbinding tussen landelijk beleid en lokale gemeenschap

Wouter Stol, Litska Strikwerda, Saskia Westers, Wendy Schreurs, NHL Stenden Hogeschool, 2023

129. Moreel kompas

Anton van Wijk, Marjan Olfers, Mark van Vugt, Ard Barends, Juno van Esseveldt, Den Haag, 2023

130. Liquidaties in Nederland. Ontwikkelingen & achtergronden van schutters en andere betrokkenen

Sheila Adjiembaks, Frank Boerman, Robby Roks, Ewout Stoffers, RIEC Midden-Nederland, onderzoeksbureau ESSA Research, Erasmus Universiteit Rotterdam, Landelijke Eenheid Nationale Politie, 2023

131. Goed-fout. Criminele verdringing in legale (ketens)processen; een verkennend onderzoek met voorbeelden uit de hout-, afval- en fruitketen

Bureau Bervoets, Eric Bervoets, Mirjam Corsel, Tim Boekhout van Solinge, m.m.v. Sabine Hellemons, maart 2024

132. Van opsporing tot bewijsvoering. Plaats delict-onderzoek voor de hele strafrechtketen

M. de Gruijter, A.J. Loeve, C.J. de Poot en M. Zuidberg, april 2024

133. Ongekend. Een onderzoek naar de impact van dreiging vanuit georganiseerde criminaliteit op politiewerk

S. Mehlbaum, J. Broekhuizen, K. van den Akker, m.m.v. S. van Ruiten, T. te Beest en J. de Boer, Halfweg, mei 2024

134. Criminele familienetwerken. Subculturele factoren en clan-achtige kenmerken

T. Spapens, H. Moors, L. de Veen, S. van Nimwegen, R. Bredo, S. Vriends, C. Jacobs, Tilburg University, EMMA (Experts in Media en Maatschappij, Nationale politie), oktober 2024

135. Polarisation, escalatie en alledaagse vrede. Aandachtswijken onder een vergrootglas

L.A. Slooter, Universiteit Utrecht, Politie & Wetenschap, januari 2025

136. Gerichtte invitatie tijdens het kindverhoor. De meerwaarde en timing van gericht invitaties in het verkrijgen van een uitgebreide verklaring van kinderen

D.J.H. Smeets, L.R.A. Alink, m.m.v. K. Dekens, R. Haak, I. Rispens en J. van der Sleen, Universiteit Leiden, 2025

137. Politiestraatwerk en informatiegebruik. Een longitudinale studie (1991-2023) over gevolgen van digitalisering

W. Stol, L. Strikwerda, J. Jansen, W. Schreurs, mei 2025

138. Herinneringen aan misbruik van langer geleden. De betrouwbaarheid van (hervonden) herinneringen aan misbruik

M. ter Beek, H. Otgaar, B. Verschuere, september 2025